

## はじめに

本市では、平成4（1992）年に「きしわだ女性プラン」、平成13（2001）年に「第2期きしわだ女性プラン」、平成23（2011）年に「岸和田市男女共同参画推進計画－第3期きしわだ女性プラン－」、令和3（2021）年に「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」を策定し、継続的かつ計画的に男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策に取り組んでまいりました。



この間、少子高齢化による生産年齢人口の減少、価値観やライフスタイルの多様化など、社会を取り巻く環境や人々の意識が大きく変わってきております。

このような状況の中、豊かで充実した生活を維持し、社会が持続的に発展していくには、性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮して活躍できる社会の実現が求められ、男女共同参画の重要性が改めて認識されているところです。

このたび、計画の策定から5年が経過し、成果指標の達成状況や男女共同参画に関する意識調査等を基にこれまでの取組内容を検証するとともに、法令等の制定や改正を踏まえ、中間見直しを行い、「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン（改訂版）」を策定いたしました。

平成23（2011）年4月1日に施行された「岸和田市男女共同参画推進条例」では、「市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置づけ、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組む」と宣言しています。

今後とも市民、事業者、教育関係者など多くの皆様と協働し、本計画の基本理念である「誰もが暮らしやすい社会にするために 男女共同参画を実現するまち きしわだ」の実現に向け取り組んでまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本計画の改訂にあたり、ご審議いただきました岸和田市男女共同参画推進審議会の委員の皆様をはじめ、意識調査等にご協力いただきました皆様に心から感謝を申し上げます。

令和8（2026）年3月

岸和田市長 佐野 英利

# 岸和田市がめざす男女共同参画社会

## 男女共同参画社会とは

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」

(男女共同参画社会基本法第2条)

### 岸和田市男女共同参画推進条例

一人ひとりが尊重され、個性と能力を十分に発揮し、喜びも責任も分かち合うことができる男女共同参画社会の実現に向け、基本理念や市民、事業者、教育関係者の皆さんと市が取り組むことなどについて、必要な事項を定めています。

## 男女共同参画社会が実現すると

「男性だから」「女性だから」といった、性別による固定的な役割分担意識を解消することで、一人ひとりの選択肢の幅が広がり、もてる能力を十分に発揮することができます。それは、自分の意思で社会に参画し、互いを尊重し、支え合える、誰もが暮らしやすいまちづくりにつながります。



### 家庭では…

- 性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、家事や育児、介護をお互いに協力して行っています。
- 性別にかかわらず、子ども自身の個性や自主性を尊重した子育てが行われています。
- DVについての理解が進み、お互いを尊重し、相手を思いやり、安心して暮らしています。



### 学校園では…

- 性別にかかわらず、自主的に学び、考え、行動する子どもを育てる教育が行われています。
- 学習活動や学校生活を通して、お互いを尊重する意識が育まれています。

### 職場では…

- 採用、配置、昇進等の場面で、男女格差が解消され、個性や能力が十分に発揮されています。
- 意思決定の場へ男女がともに参画し、活力ある運営が行われています。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれた働き方ができています。



### 地域では…

- 古い慣習やしきたりにとらわれず、多様な生き方を認め合えるようになっています。
- 意思決定の場へ男女がともに参画し、活力あるまちづくりが行われています。
- 地域活動やボランティアに男女がともに積極的に参画し、誰もが住みよいまちづくりに取り組んでいます。

# 目次

<b>第 1 章 計画の策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
<b>1 計画策定の経緯</b> .....	<b>2</b>
<b>2 計画策定の背景</b> .....	<b>3</b>
(1) 施策の動向 .....	3
<b>3 計画の基本的な考え方</b> .....	<b>6</b>
(1) 基本理念 .....	6
(2) 計画の位置づけ .....	7
(3) 計画の基本目標 .....	8
(4) 計画の期間及び中間見直しについて .....	9
<b>4 計画の取組と課題</b> .....	<b>9</b>
(1) 成果指標 .....	9
(2) 成果指標一覧 .....	10
(3) 基本目標 I ～IVの取組状況と課題 .....	12
<b>第 2 章 施策の内容</b> .....	<b>17</b>
<b>1 体系図</b> .....	<b>18</b>
<b>2 基本目標と施策の展開</b> .....	<b>20</b>
基本目標 I 男女共同参画意識が定着したまちづくり .....	20
基本目標 II 男女がともに働きやすいまちづくり .....	26
基本目標 III 男女がともに活躍するまちづくり .....	30
基本目標 IV 男女がともに安心して暮らせるまちづくり .....	32
<b>第 3 章 計画の推進</b> .....	<b>39</b>
<b>1 推進体制</b> .....	<b>40</b>
(1) 庁内推進体制の強化 .....	40
(2) 市民、事業者及び教育関係者との協働、連携 .....	40
(3) 男女共同参画センターの充実 .....	40
<b>2 進行管理</b> .....	<b>41</b>

<b>資料</b> .....	<b>43</b>
統計データ .....	44
男女共同参画に関する動き（年表） .....	61
岸和田市男女共同参画推進条例 .....	65
男女共同参画社会基本法（抜粋） .....	68
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋） .....	71
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（抜粋） .....	76
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（抜粋） .....	79
第4期きしわだ男女共同参画推進プラン改訂の経過 .....	82
岸和田市男女共同参画推進審議会委員 .....	83



# 計画の策定にあたって

\*用語解説について

用語解説はページ下部欄外に記載しています。

複数回使用している場合は、用語解説は最初のみのため、以後は、右肩に付番している番号から検索してください。同一ページに複数回使用している場合は、初回のみ番号を付番しています。

# 1 計画策定の経緯

本市においては、平成4（1992）年に「きしわだ女性プラン」、平成13（2001）年に「第2期きしわだ女性プラン」、平成23（2011）年に「岸和田市男女共同参画推進計画－第3期きしわだ女性プラン－」を策定し、男女共同参画社会の実現のために、さまざまな施策を推進してきました。そして、令和3（2021）年に本計画である「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」を策定し、これまでのプランにおける取組の成果を継承しつつ、更なる施策の推進に努めています。

これまでの間、国においては、男女共同参画社会の実現に向けた法律や制度の整備が図られ、人々の意識にも変化が生じています。女性の就業率が上昇し、M字カーブ<sup>(1)</sup>がほぼ解消され、男性の育児休業取得率も向上していることなど、家庭や職場等あらゆる場面で男女が協力し活躍する社会へと変わりつつあります。しかし、性別による固定的な役割分担意識<sup>(2)</sup>に基づく社会制度や慣習が今もなお根深く残っており、家庭生活における女性の負担は相変わらず大きく、社会活動においても事業所の管理職やさまざまな団体の役員の女性比率は低いままです。また、各種ハラスメントや性の多様性、ドメスティック・バイオレンス（DV）<sup>(3)</sup>への対応、複合化した困難な状況にある女性への支援等、誰もが尊重され自分らしく生きられる社会の実現に向けた課題が多く存在しています。

性別によって偏りのある家庭生活や社会活動は社会全体に影響を及ぼします。一人ひとりが生活者としての視点に立ち、互いに協力しながら活躍できる社会環境が求められています。

すべての人が個人として尊重され、もてる能力を発揮し、自分らしく充実した生活を送ることができる社会の実現をめざすことは、活力あるまちづくりにつながります。

本市においても、地域で培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、男女共同参画社会の実現をめざした取組をさらに進めていくことが求められます。

---

## 1 M字カーブ

女性の年齢階級別労働力率をグラフ化したときに、30歳代を谷とし、その前後の世代が山になるアルファベットの「M」の字に似たような形を示すことから名づけられたもの。結婚や出産等がきっかけで離職し、再度就業する女性が多いことを反映している。

## 2 性別による固定的な役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいう。

## 3 DV

ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）の略。配偶者や同居している恋人から受ける暴力行為。身体的暴力（殴る、蹴るなど）、性的暴力（セックスの強要、避妊に協力しないなど）、精神的暴力（無視する、怒鳴るなど）、経済的暴力（生活費を渡さないなど）、社会的暴力（電話やメールのチェックなど）、子どもを利用した暴力（子どもの前で暴力をふるうなど）がある。

## 2 計画策定の背景

平成 7（1995）年の第 4 回世界女性会議<sup>(4)</sup>において、国際的な男女共同参画の規範となる「北京宣言」が採択され 25 年後の令和 2（2020）年、国連本部で開催された「女性の地位委員会（CSW）」の年次会合は「25 年経っても男女平等を完全に達成した国はない」と指摘し、男女格差解消に向け「具体的な行動をとることを誓う」とする宣言が採択されました。

令和 7（2025）年の男女格差を測るジェンダーギャップ指数<sup>(5)</sup>は、わが国は 148 か国中 118 位となっています。順位が低いのは、政治分野で国会議員や閣僚の女性比率が低いこと、経済分野で管理職の女性比率が低く男女の賃金格差があること等が主な理由です。

また、平成 27（2015）年には国連で「持続可能な開発目標」（SDGs）<sup>(6)</sup>が採択されました。SDGs の 17 の基本目標の 5 つ目には「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、社会のさまざまな場面ですでに取り組みられています。岸和田市男女共同参画推進条例第 3 条の基本理念である国際社会の取組と協調して、問題の解消に向けて取り組むことが必要とされています。

### （1）施策の動向

#### ① 国の動向

わが国においては、前述の「北京宣言」を受け、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、「男女共同参画社会の形成」を促進するための計画が策定されました。令和 2（2020）年に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定され、一層の男女共同参画社会の実現に向けた施策が進められてきました。そして、令和 8（2026）年度からは、社会情勢の現状や予想される環境変化等を踏まえ、男女共同参画の取組をさらに加速させるため、新たに「第 6 次男女共同参画基本計画」が始まります。

---

#### <sup>4</sup> 世界女性会議

1975 年の国際婦人年以降、5～10 年ごとに開催される女性問題に関する国際会議。

#### <sup>5</sup> ジェンダーギャップ指数（男女格差指数: Gender Gap Index）

各国における男女格差を測る指数。世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表しているもので、経済、政治、教育、健康の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を示す。

#### <sup>6</sup> 持続可能な開発目標（SDGs）

SDGs は、Sustainable Development Goals の略。地球規模の課題に対応するため、2015 年の「国連持続可能な開発サミット」で 193 のすべての国連加盟国が合意した「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の中に盛り込まれた 2030 年までの国際目標。「誰一人取り残さない」を理念とし、健康・福祉、働きがい・経済成長、気候変動対策などの 17 のゴールと 169 のターゲットが掲げられており、社会・経済・環境上のさまざまな課題への対応と解決に向け、世界各国の市民・企業・行政が協働しての取組が進んでいる。ゴール 5 ではジェンダー平等の達成とすべての女性及び女兒のエンパワーメントが掲げられている。

職業分野では働く場面で活躍したいという希望をもつ女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、平成 27（2015）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立施行されました。

平成 29（2017）年、令和 3（2021）年には「育児・介護休業法」が改正され、男女ともに育児・介護に関わる休暇を取得しやすくし、仕事と両立できるための施策が進められています。

平成 30（2018）年には、男女ともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>7</sup>が図れるよう、働き方改革を推進するための関係法令が整備され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員の間不合理な待遇差の禁止等を図る関連法（働き方改革関連法）が順次施行されています。

また同年、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同で参画し民主政治の発展に寄与することをめざしています。

令和元（2019）年には前述の「女性活躍推進法」が改正され、一般事業主行動計画<sup>8</sup>の策定義務の対象拡大や各種のハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずることなどを受け、「労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」、「男女雇用機会均等法」が令和 2（2020）年に改正施行されました。前述の「育児・介護休業法」は令和 4（2022）年から段階的に施行され、男性の育児休業取得促進のため産後パパ育休（出生時育児休業）の創設などが行われました。また、令和 6（2024）年の「育児・介護休業法」の改正では、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置が講じられることとなりました。

性犯罪や暴力に関する分野では平成 29（2017）年に刑法改正により、性犯罪が厳罰化されました。

令和 2（2020）年、令和 6（2024）年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）」が改正施行され、児童虐待防止及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等がそれぞれ図られました。

令和 6（2024）年には、性差に起因して社会的に様々な困難な問題に直面する女性への包括的な支援のための施策を推進する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」が施行されました。

---

#### <sup>7</sup> ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和: work-life balance）

一人ひとりがやりがいや充実感をもちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期などといった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択、実現できることをいう。

#### <sup>8</sup> 一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」（平成 17（2005）年施行）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、（1）計画期間、（2）目標、（3）目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員 101 人以上の企業には、事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

## ②大阪府の動向

大阪府においては、昭和 56（1981）年に策定した第 1 期行動計画「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」、平成 13（2001）年には、「男女共同参画社会基本法」に基づき「おおさか男女共同参画プラン（大阪府男女共同参画計画）」が策定されました。

また、平成 14（2002）年には、「大阪府男女共同参画推進条例」が施行されました。

令和 3 年には「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」が策定され、男女共同参画社会の実現に向けた施策が進められてきましたが、新たに、令和 8（2026）年度から始まる「おおさか男女共同参画プラン（2026-2030）」が策定されることとなりました。

平成 17（2005）年には、DV 防止法に基づき「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」が策定され、現在は、「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2022-2026）」により、DV の防止及び被害者の保護等のための施策が進められています。

令和元（2019）年には、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が施行されました。また、令和 2（2020）年には、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が開始され、性的マイノリティ<sup>9</sup> 当事者のカップルが、社会において自分らしく生きることを支援する取組が進められています。

令和 6（2024）年には、困難女性支援法に基づき、支援を必要とする女性への包括的かつ継続的な支援を実施するため、「大阪府困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」が策定されました。

---

<sup>9</sup> 性的マイノリティ（性的少数者: Sexual Minority）

性的指向(自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向)が必ずしも異性愛のみではない者又は性自認(自己の性別についての認識)が出生時の性と異なる者をいう。

### 3 計画の基本的な考え方

#### (1) 基本理念

**誰もが暮らしやすい社会にするために  
男女共同参画を実現するまち きしわだ**

市民一人ひとりが、性別にかかわらず互いの人権を尊重し、個性と能力を発揮して、多様な生き方を選択できるまちをめざします。

岸和田市男女共同参画推進条例第3条（基本理念）の6つを基本的な視点とします。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識<sup>(2)</sup>に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう見直されること。
- (3) 市における施策又は事業所若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、ともに家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できること。
- (5) 男女が、対等な関係の下に互いの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して自らが決定する権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と協調して行うこと。

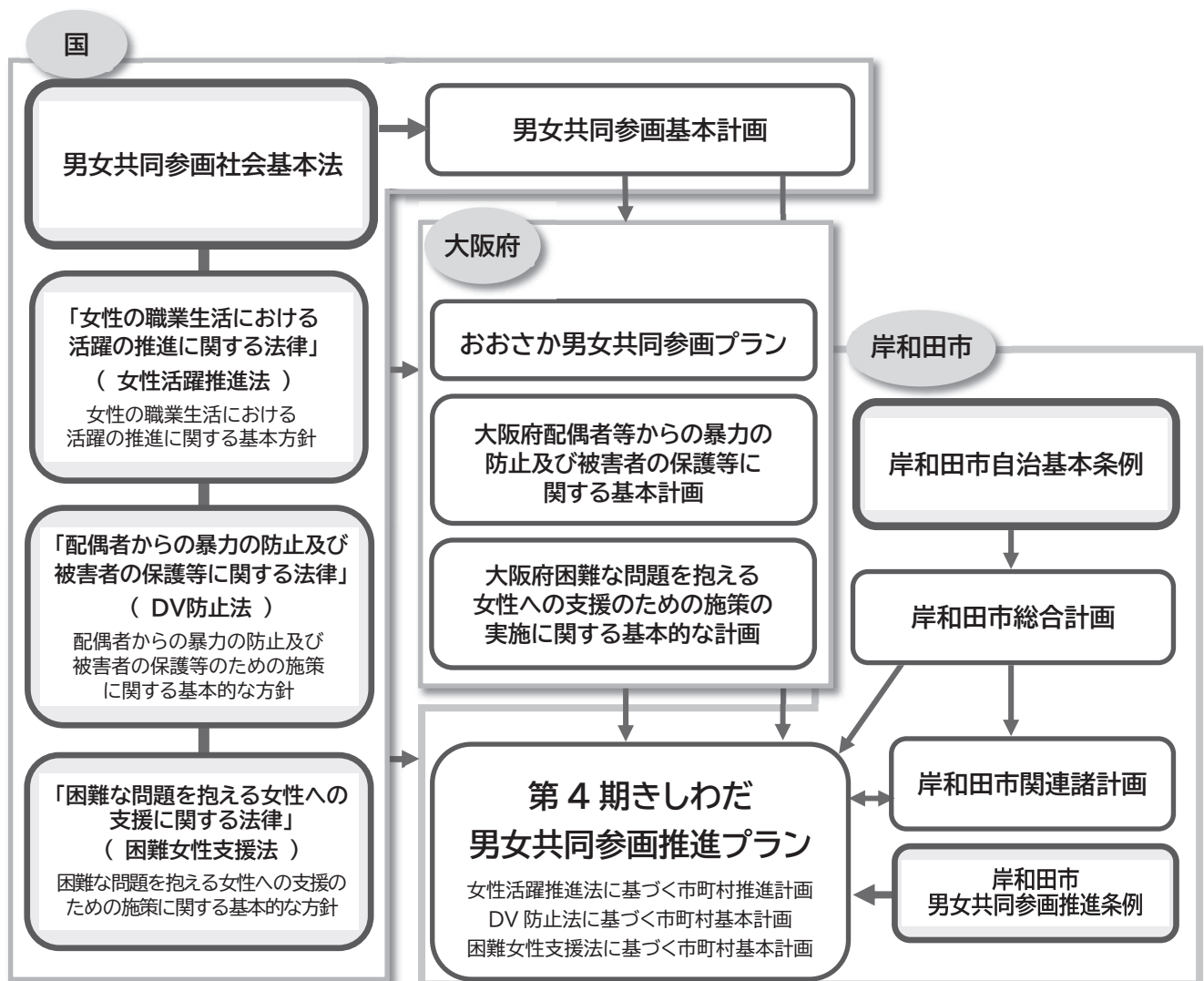
これらの実現のために、市民、事業者、教育関係者との協働と連携を進めていきます。

## (2) 計画の位置づけ

本計画は、男女共同参画社会基本法に基づき、国の「第5次男女共同参画基本計画」や大阪府の「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を踏まえ、男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進する計画です。

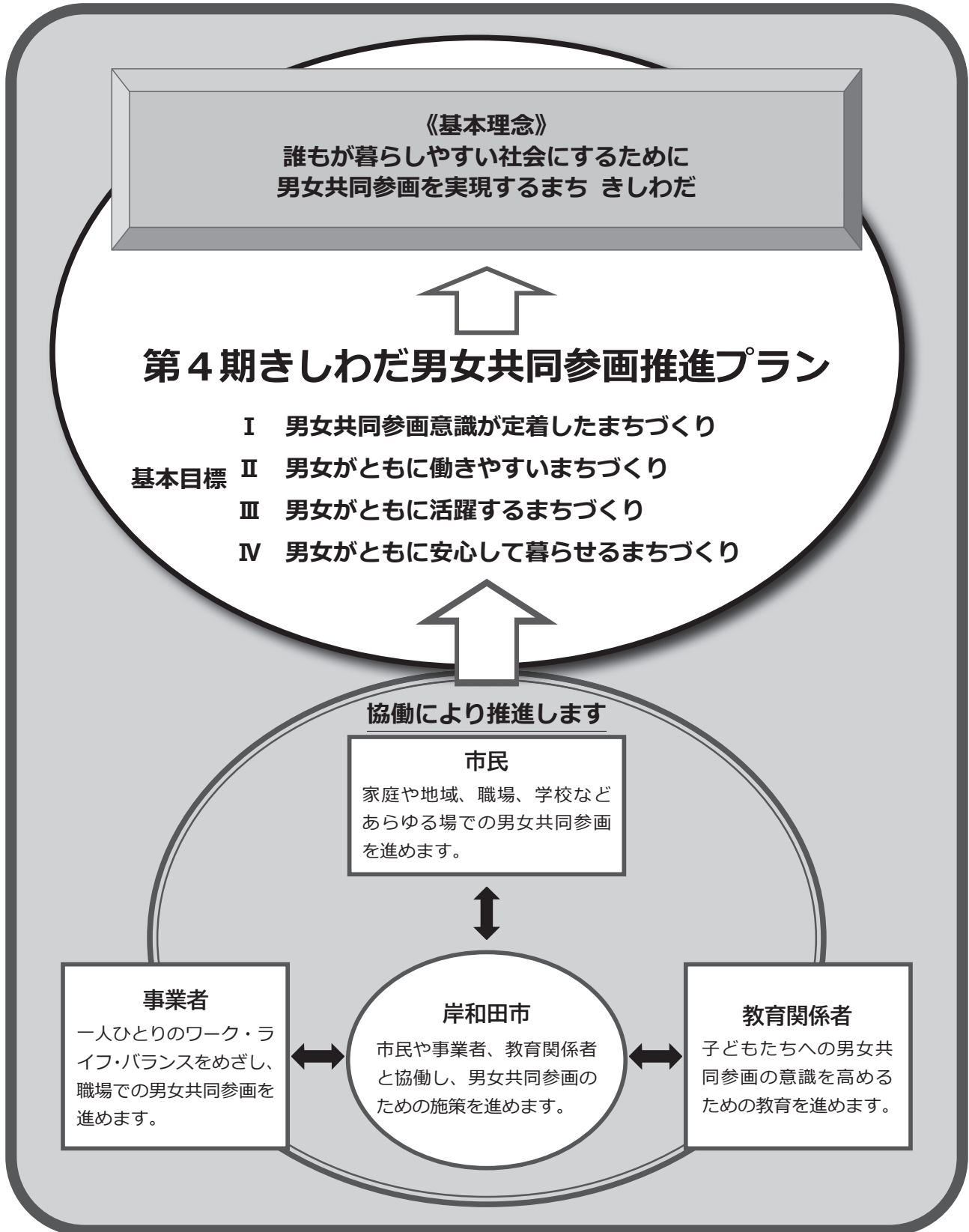
本市においては、平成17（2005）年8月1日から施行された「岸和田市自治基本条例」において、市と市民の協働によりまちづくりを進めるための理念が示されました。その理念に基づき策定された総合計画「将来ビジョン・岸和田」（岸和田市総合計画）を上位計画とし、他の関連計画とも整合性を図るものとします。

なお、本計画は第3期計画を継承、発展させるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく市町村推進計画、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」に基づく市町村基本計画、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」に基づく市町村基本計画を包含するものです。



### (3) 計画の基本目標

第3期計画の課題を踏まえ、また岸和田市男女共同参画推進条例に掲げる6つの基本理念に基づいて、本計画を策定するにあたり、【4つの基本目標】を定めています。



#### (4) 計画の期間及び中間見直しについて

本計画は、令和3（2021）年度から令和12（2030）年度までの10年間を計画期間とし、5年を区切りとして計画の見直しを図ることとしています。

このことから、令和6（2024）年度に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」等を基に計画の進捗状況を検証し、また、男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化や法律の制定・改正等による新たな課題への対応も含め、令和7（2025）年度に中間見直しを行いました。

## 4 計画の取組と課題

### (1) 成果指標

本計画策定時に成果指標に設定した17項目のうち、中間目標値（R7）を達成できたものは、2項目（2男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇取得率、7職場において育児・介護休暇など休暇の取得のしやすさが平等であると感じている市民の割合）となりました。

多くの項目で中間目標値（R7）を達成できていない状況であり、本計画最終年度の目標値（R12）達成に向け、施策のより一層の推進に取り組む必要があります。

## (2) 成果指標一覧

基本目標	成果指標	当初値 (R 3)	中間 目標値 (R 7)	目標値 (R12)	指標の出典 ・ 調査時点等
			中間値 (R 7)		
基本目標Ⅰ 男女共同参画意識が定着したまちづくり					
1	岸和田市男女共同参画推進条例の認知度	25.6% (R元年度)	75% 27.1% (R6年度)	80%	男女共同参画に関する市民意識調査
2	男性職員の配偶者が出産する場合の特別休暇取得率	62.0% (R元年度)	90% 95% (R6年度)	95%以上	「岸和田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」
3	「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方に反対する市民の割合	54.7% (R元年度)	85% 65.4% (R6年度)	90%	男女共同参画に関する市民意識調査
4	岸和田市立男女共同参画センターの認知度	11.3% (R元年度)	60% 24.3% (R6年度)	80%	男女共同参画に関する市民意識調査
5	男女がそれぞれの能力を十分に発揮しあい、あらゆる場面で協力しあっていると感じている市民の割合	25.4% (R2年度)	30.4% 23.1% (R7年度)	35.4%	市民意識調査
6	子どもの個性や能力にあった教育が行われていると感じている市民の割合	20.5% (R2年度)	26.6% 14.1% (R7年度)	31.6%	市民意識調査
基本目標Ⅱ 男女がともに働きやすいまちづくり					
7	職場において育児・介護休暇など休暇の取得のしやすさが平等であると感じている市民の割合	18.6% (R元年度)	30% 30.3% (R6年度)	50%	男女共同参画に関する市民意識調査
8	仕事と生活の調和が取れていると感じている市民の割合	50.5% (R2年度)	55.5% 51.7% (R7年度)	60.5%	市民意識調査
9	働きながら子育てができる環境が整っていると感じている市民の割合	22.0% (R2年度)	27% 17.3% (R7年度)	32.0%	市民意識調査

基本目標	成果指標	当初値 (R 3)	中間 目標値 (R 7)	目標値 (R12)	指標の出典 ・ 調査時点等	
			中間値 (R 7)			
基本目標Ⅲ 男女がともに活躍するまちづくり						
10	審議会等における女性の割合	35.3% (R2 年度)	40%以上 60%以下 36.0% (R7 年度)	40%以上 60%以下	各年度 4月1日時点	
11	審議会等における女性委員ゼロの数	4 (R2 年度)	0 4 (R7 年度)	0	各年度 4月1日時点	
12	市職員における各役職段階 における女性職員の割合	部長級	6.7% (R2 年度)	15% 16.1% (R7 年度)	21%	各年度 4月1日時点
			課長級	23.4% (R2 年度)		
		主幹級		28.5% (R2 年度)	35% 35.5% (R7 年度)	
			担当長級	44.6% (R2 年度)	40%以上 60%以下 43.0% (R7 年度)	
		主査級		52.8% (R2 年度)	40%以上 60%以下 51.6% (R7 年度)	
13	教職員の管理職（校（園）長・教頭）にお ける女性の割合		19.7% (R2 年度)	30% 26.8% (R7 年度)	50%	各年度 4月1日時点
基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり						
14	DV <sup>(3)</sup> について、相談窓口が存在すること を知っている市民の割合	50.7% (参考値)	80% 76.6% (R6 年度)	100%	当初値(参考値) は大阪府調査 (*注1)(*注2)	
15	パートナー間において「なぐる、ける」を DVとして認識している割合	95.4% (参考値)	100% 93.6% (R6 年度)	100%		
16	パートナー間において「友達や身内とのメ ールや電話をチェックしたり、つきあいを 制限したりする」をDVとして認識してい る割合	69.2% (参考値)	80% 58.2% (R6 年度)	100%	中間値は男女共 同参画に関する 市民意識調査 (*注3)	
17	岸和田は子どもを生き育てやすいと感じて いる市民の割合	23.6% (R2 年度)	33.2% 21.4% (R7 年度)	38.2%	市民意識調査	

(\*注1) 14(参考値)は令和元年度男女共同参画に関する府民意識調査(男女合わせた全体の割合)

(\*注2) 15・16(参考値)は令和元年度男女共同参画に関する府民意識調査(女性のみ割合)

(\*注3) 14・15・16の中間値は令和6年度男女共同参画に関する市民意識調査(男女合わせた全体の割合)

### (3) 基本目標 I ～IVの取組状況と課題

#### 基本目標 I 男女共同参画意識が定着したまちづくり

##### 【取組の成果と現状】

- 男女共同参画社会への理解の促進として、講座の開催などに取り組んでいますが、講座への参加者数の伸び悩みがあります。「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、「男女共同参画センターの認知度」は 24.3%、「利用したことがある」と答えた人の割合は 23.3%でした。利用したことがない理由として、「男女共同参画センターについての情報がない」が 23.2%と高い割合になっています。また、男女共同参画センターの利用者が固定化している現状があります。(成果指標 4)
- 男性の家事・育児・介護への参画意識の浸透を目的とした講座を毎年開催し、啓発や学習機会の提供を行っていますが、男女共同参画センターに登録のある家事・育児・介護に取り組む男性グループは、2グループにとどまっています。
- 令和 6 年度に初めて「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」を実施し、小・中・高校生の意識の把握に努めました。調査結果からは、性別による固定的な役割分担意識<sup>(2)</sup>に否定的な意見を持つ児童・生徒の割合が多いことがわかりました。また、「男女共同参画に関する市民意識調査」においても、性別による固定的な役割分担意識に否定的な意見を持つ人の割合が高く、前回調査よりもその割合が増えています。(成果指標 3)

##### 【課題】

- 男女共同参画に関する情報提供の機会と、男女共同参画センターの広報活動をいかに進めていくかが課題となっています。より多くの人に参加してもらえるような魅力のある講座の開催等に取り組む必要があります。
- 今後も男性向けの講座の開催や登録グループへの支援を継続し、男性の家事・育児・介護への参画の機会を提供していくことが必要です。また、事業所についても、性別による固定的な役割分担意識の払拭を目的とした研修や講座開催について、積極的に情報提供を行っていくことが重要です。
- 男女共同参画施策に反映させていくため、市民への意識調査と同様、今後も小・中・高校生への意識調査を継続し、小・中・高校生の意識の把握に努めることが必要です。

## 【取組の成果と現状】

- 本計画では、施策体系の基本目標Ⅱ「男女がともに働きやすいまちづくり」を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」における市町村推進計画と位置づけ、女性の就職・再就職や起業に関する講座の開催、仕事と子育てや介護との両立に関する情報提供を行う等、さまざまな施策に取り組んでいます。
- 「事業所における男女共同参画に関する意識調査」によると、前回調査と比べ、男性従業員の育休取得率が向上し、また、有給休暇の取得促進に取り組んでいる事業所が増えています。
- 岸和田商工会議所との共催等、さまざまな形で事業所を対象とした講座を開催するほか、男女共同参画に関する法律や各種制度等の情報提供を事業所へ行っています。
- 「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、生活の中で「仕事」「家庭」「個人の生活」の3つのうち何を優先しているかについて、前回調査と同様、『現状』では「仕事を優先」や「家庭を優先」と答えた人の割合が高く、『希望』では、『「仕事」と「家庭」と「個人の生活」3つの調和』と答えた人の割合が最も高くなっています。

## 【課題】

- 自らの意思に基づき、個性と能力に応じて職業を選択し、多様な働き方を選択できることが重要であり、就職・再就職・起業をめざす女性への支援やスキルアップを目的とした講座の開催、さまざまな方法による情報提供等が今後さらに必要になると考えられます。
- 今後も事業所における意識調査を継続し、働く場での男女共同参画に関する取組等の実態の把握に努め、効果的な施策の実施につなげていくことが必要です。
- 事業所に対して、国・府の動向や育児・介護休業等の各種制度の情報提供を行い、多様な働き方への支援のための取組を継続することが重要です。
- 男女ともに『「仕事」と「家庭」と「個人の生活」3つの調和』を実現できる社会づくりが必要です。仕事と生活がバランスよく調和した生き方ができるように、市民や事業所に対し、家事・育児・介護に関する学習機会の提供や男女がともに働きやすい環境づくりへの啓発活動等を行い、ワーク・ライフ・バランス<sup>(7)</sup>や働き方改革の推進を図ることが重要です。

## 【取組の成果と現状】

○本市の審議会等における女性の割合は、過去5年間をみると3割台で推移しており、令和7年度は36%となっています。女性の割合が40%未満であることについては、委員選定にあたって、職務指定により任命している委員に女性が少ないことや、団体推薦に当たり関係団体での推薦候補の女性比率が低いことも要因の一つと考えられます。 (成果指標 10)

○成果指標に設定した項目のうち、「12 市職員における各役職段階における女性職員の割合」については、課長級以外において、中間目標を達成しました。「13 教職員の管理職（校（園）長・教頭）における女性の割合」については、中間目標値に達していません。 (成果指標 12・13)

## 【課題】

- 関係団体に審議会等の委員の推薦を依頼するときは、団体の長等の役職に限ることなく、可能な限り女性の適任者を推薦してもらうよう協力を依頼するなど、引き続き積極的に女性比率の向上を図っていくことが必要です。
- 今後も、市職員に向けた男女共同参画に関する研修の実施や情報提供を継続し、職員全体の男女共同参画意識の向上に努めることが重要です。

## 【取組の成果と現状】

- 「男女共同参画に関する市民意識調査」によると、DV<sup>(3)</sup>に関する相談窓口について「知っている」と回答した割合が76.6%、「知らない」と回答した割合が19.4%となっています。また、DVの相談先については、「誰にも相談しなかった」「家族・親戚」「友人・知人」と回答した割合が高く、「行政のDV相談窓口」と回答した割合は非常に低くなっています。(成果指標14)
  
- 「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」によると、デートDV<sup>(10)</sup>という言葉を知っている生徒の割合は、中学生で33.5%、高校生で53.8%となっています。毎年、市立中学校・高等学校を対象として、デートDV予防啓発講座を実施していますが、今後も広報・啓発活動の推進が必要と考えられます。
  
- 関係各課が連携してDV被害者支援を行うために、毎年、相談窓口担当者会議を開催し、情報共有や意見交換を行っています。また、共通DV被害者対応マニュアルの周知や、DV被害者への支援事業・各種相談窓口について一覧にまとめるなど、DV被害者の支援のための体制づくりを行っています。

## 【課題】

- DVに関する啓発活動のほか、より一層の相談窓口の周知を図るとともに、DV被害者が相談しやすい環境や支援体制の整備が必要です。
  
- 学校に対するデートDV予防啓発講座を行い、DV防止に向けた啓発を続けていくことが重要です。
  
- 今後も関係各課が連携したDV被害者への支援を継続するとともに、複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制についても整備を進めていく必要があります。

---

<sup>10</sup> デートDV

交際相手との間に起こるDVのこと。「愛しているなら相手が自分の思いどおりになるのが当然」と考え、コントロールしようとする態度や行動のことをいう。



## 施策の内容

# 1 体系図

基本目標		基本施策		施策の方向		頁
I	男女共同参画意識が定着したまちづくり	1	男女共同参画社会への理解の促進	①	市民団体等における男女共同参画の促進	20
				②	男性の家事・育児・介護への参画促進	21
				③	男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供	21
				④	性別による固定的な役割分担意識 <sup>(2)</sup> の払拭に向けた啓発	22
		2	男女共同参画を推進する体制等の充実	①	男女共同参画推進体制の充実	22
				②	市職員の男女共同参画意識の向上	23
				③	男女共同参画センターの機能充実	23
				④	男女共同参画推進プランの進行管理	23
		3	さまざまな教育の場における男女共同参画の推進	①	多様な生き方を認める学校教育の充実	24
				②	学校園における意識づくり	25
				③	家庭や地域における意識づくり	25
		II	男女がともに働きやすい 【女性活躍推進計画】 まちづくり	1	労働の分野における男女共同参画の推進	①
②	就職・再就職・起業をめざす女性への支援					27
③	事業所の女性活躍に関する取組への支援					27
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進			①	ワーク・ライフ・バランス <sup>(7)</sup> の理解促進	29
				②	働き方改革の推進	29
				③	地域活動やボランティア等への参画促進	29

基本目標		基本施策		施策の方向		頁
Ⅲ	活躍するまちづくり 男女がともに	1	政策や意思決定の場への女性の参画促進	①	審議会等への女性の参画促進	30
				②	管理職への女性の積極的な登用	31
				③	地域活動への女性の参画促進	31
				④	女性リーダーの育成、人材の発掘	31
				⑤	エンパワメント <sup>(11)</sup> の推進	32
Ⅳ	暮らしを安心して暮らせるまちづくり 男女がともに安心して	1	DV <sup>(3)</sup> 防止対策と被害者支援の仕組みづくり【DV対策基本計画】	①	DV防止に向けた啓発の推進	33
				②	DV被害者への相談支援体制の充実	33
		2	生涯にわたる健康支援	①	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ <sup>(12)</sup> の理解促進	34
				②	ライフステージ <sup>(13)</sup> に応じた心身の健康管理の推進	35
		3	一人ひとりが自分らしく暮らせるための仕組みづくり	①	多様な性のあり方への理解促進	35
				②	男女共同参画の視点からの子育てへの支援	35
				③	男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援	36
				④	ハラスメントの防止	36
				⑤	多様化する新たな課題への支援	37
		4	困難な問題を抱える女性への支援【困難女性支援基本計画】	①	複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制の充実	37
		5	防災の分野における男女共同参画の推進	①	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災	37

<sup>11</sup> **エンパワメント (empowerment)**

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

<sup>12</sup> **リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (Reproductive Health and Rights)**

「性と生殖に関する健康・権利」と訳される。女性が生涯にわたって、性と健康とこれらの問題について、十分な情報を得て自己管理・自己決定する権利は人権の一部であるという考え方。

<sup>13</sup> **ライフステージ (life stage)**

人の一生において、乳幼児期、学童・思春期、青年期、妊娠・出産期、壮年期、高齢期等で区分される時期。

## 2 基本目標と施策の展開

### 基本目標Ⅰ

### 男女共同参画意識が定着したまちづくり

男女共同参画社会とは、誰もが性別にかかわらず、互いの人権を尊重し合い、個性と能力を發揮して、多様な生き方を選択できる社会です。

しかし、今なお「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識<sup>(2)</sup>や「男らしさ」「女らしさ」といった固定観念により、家庭や地域、職場などにおいてさまざまな男女間の不平等が残っています。

こうした状況を改善するために、市、市民、事業者、教育関係者が協働して男女共同参画を推進します。

仕事も家事・育児・介護も、お互いに支え合って、自分のやりたいことができるといいね。



### 基本施策 1

### 男女共同参画社会への理解の促進

すべての人へ男女共同参画の意識づくりの機会を増やすため、学習機会の提供や情報発信を行います。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第1・4・9・12・15条)

### 施策の方向① 市民団体等における男女共同参画の促進

	内容	担当課
1	地域活動における男女共同参画の促進のための情報提供や学習機会の提供	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
2	男女がともに担う地域活動の推進	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
3	市民団体における男女共同参画の促進のための情報提供や学習機会の提供	人権・男女共同参画課 関係各課

## 施策の方向② 男性の家事・育児・介護への参画促進

	内容	担当課
4	家事・育児・介護に取り組む男性グループへの活動支援	人権・男女共同参画課 生涯学習課
5	男性への家事・育児・介護のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 こども家庭課 介護保険課 生涯学習課 図書館
6	市職員の男性の育児休業の取得促進	人事課 人権・男女共同参画課
7	市職員の出産補助休暇の取得促進	人事課 人権・男女共同参画課
8	事業所に対する男性の家事・育児・介護への参画に関する啓発	人権・男女共同参画課 産業政策課

## 施策の方向③ 男女共同参画の意識づくりのための情報の収集・提供

	内容	担当課
9	図書・DVDの充実と有効活用	人権・男女共同参画課 図書館
10	国の動向・新たな制度等についての情報発信	人権・男女共同参画課
11	男女共同参画の視点からの市の広報物に関するガイドラインの作成	広報広聴課 人権・男女共同参画課
12	市民意識調査の実施	人権・男女共同参画課
13	小・中・高校生への意識調査の実施	人権・男女共同参画課 産業高校学務課 人権教育課

#### 施策の方向④ 性別による固定的な役割分担意識<sup>(2)</sup>の払拭に向けた啓発

	内容	担当課
14	性別による固定的な役割分担意識の払拭のための学習機会の提供と充実	人権・男女共同参画課 生涯学習課
15	ライフステージ <sup>(13)</sup> に応じた啓発	人権・男女共同参画課 福祉政策課 こども家庭課 介護保険課 人権教育課 生涯学習課
16	市職員・指定管理者等、施設運営に関わる人への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 施設所管課
17	事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
18	性別による固定的な役割分担意識を助長する表現の見直し	人権・男女共同参画課 関係各課

### 基本施策 2 男女共同参画を推進する体制等の充実

市、市民、事業者、教育関係者の協働により男女共同参画を推進するとともに、岸和田市男女共同参画推進本部、岸和田市男女共同参画推進審議会による進行管理を行い、推進状況を明確にします。

また、本計画の進行管理によって明らかとなった課題は、次期計画の策定に活かしていきます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第4・10・14・16条)

#### 施策の方向① 男女共同参画推進体制の充実

	内容	担当課
19	市・市民・事業者・教育関係者による推進体制の整備	人権・男女共同参画課 関係各課
20	男女共同参画推進本部による推進体制のさらなる充実	全課

### 施策の方向② 市職員の男女共同参画意識の向上

	内容	担当課
21	市職員の意識の向上	人事課 人権・男女共同参画課 全課
22	各課で男女共同参画を推進するリーダーの育成	人権・男女共同参画課 全課
23	研修の充実と参加促進	人事課 人権・男女共同参画課

### 施策の方向③ 男女共同参画センターの機能充実

	内容	担当課
24	学習機会の提供と充実	人権・男女共同参画課
25	情報発信の拡充	人権・男女共同参画課
26	相談機能の強化	人権・男女共同参画課
27	登録グループの育成・支援	人権・男女共同参画課

### 施策の方向④ 男女共同参画推進プランの進行管理

	内容	担当課
28	検証方法を含めた実施計画の立案	全課
29	男女共同参画推進本部による進行管理	人権・男女共同参画課
30	男女共同参画推進審議会による進行管理	人権・男女共同参画課



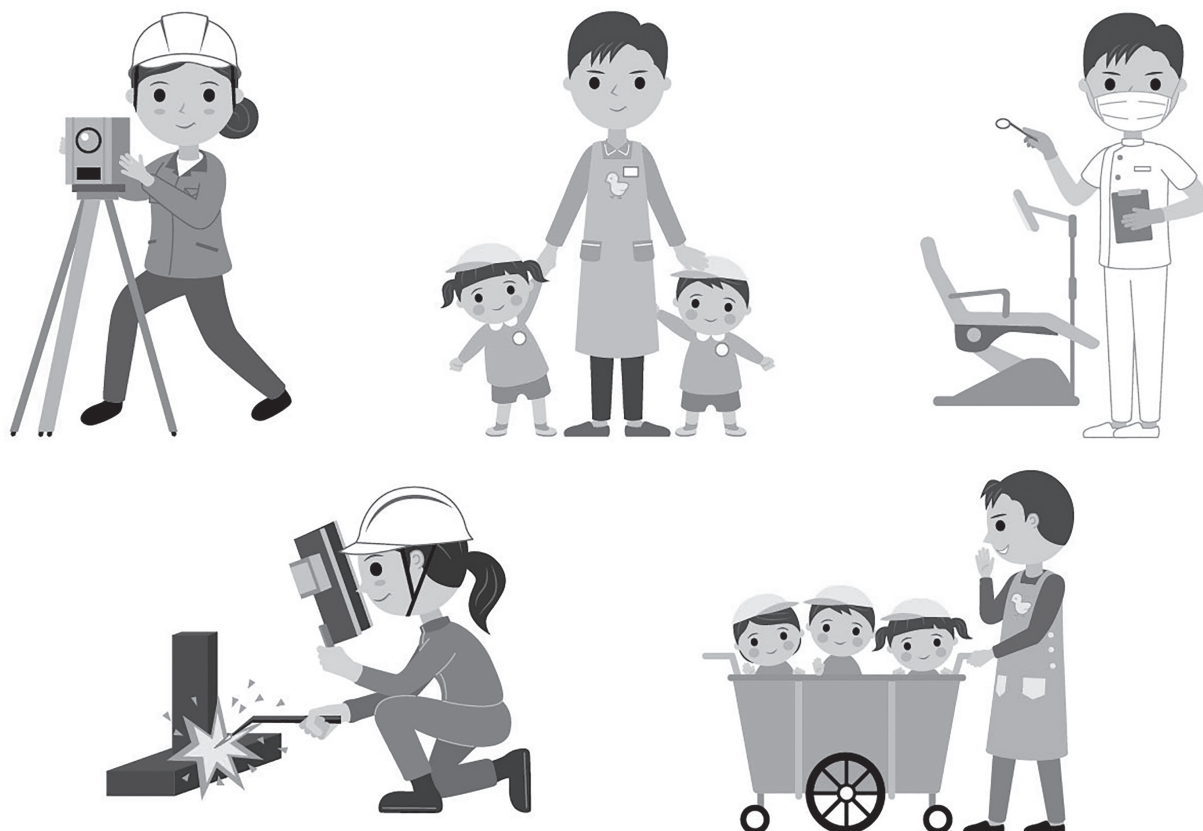
岸和田市立男女共同参画センター

### 基本施策3

## さまざまな教育の場における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現において、子どもたちへの教育は重要です。子どもたちが自らの生き方を主体的に選択することができるように、子どもたちはもちろんのこと、教育関係者や保護者など子どもに関わる人が男女共同参画の意識をもっていることが大切です。学校教育の場でも家庭や地域でも男女共同参画の視点に立った教育が行われることが必要です。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第7・13条)



### 施策の方向① 多様な生き方を認める学校教育の充実

	内容	担当課
31	小・中・高校での男女共生教育の充実	産業高校学務課 学校教育課 人権教育課
32	性別による固定的な役割分担意識 <sup>(2)</sup> にとらわれない進路指導・キャリア教育	産業高校学務課 学校教育課 人権教育課

### 施策の方向② 学校園における意識づくり

	内容	担当課
33	性別による固定的な役割分担意識 <sup>(2)</sup> の解消	人権・男女共同参画課 人権教育課
34	教職員・保育士への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 子育て施設課 教育総務部総務課 人権教育課

### 施策の方向③ 家庭や地域における意識づくり

	内容	担当課
35	保護者への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 人権教育課 生涯学習課
36	地域で子どもに関わる人への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 関係各課

## 基本目標Ⅱ

# 男女がともに働きやすいまちづくり

## 【女性活躍推進計画】

労働の分野では、管理職の女性比率が低いこと、男性に比べて女性は非正規雇用が多く、賃金が低いことなどが問題となっています。誰もが性別にかかわらず、個性と能力に応じて職業を選択し、多様な働き方を選択できることが重要です。

また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>(7)</sup> や働き方改革を進めることなど、男女がともに働きやすい制度や労働環境を整えることが大切です。



～事業所のみなさん、一緒に考えましょう～

- ・働きたいと思う人が働けるように、一人ひとりの個性と能力に応じた働き方を考えてみませんか。
- ・時差出勤やテレワークなど、可能な限り、多様な働き方を導入することを考えてみませんか。また、育児・介護休業等の各種制度について従業員への周知は十分できていますか。
- ・一人ひとりの従業員を大切にすることは、生産性の向上につながります。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図っていくことが、一人ひとりの人生を豊かにします。

仕事も子育ても自分の趣味も、全部したいんだ。



それぞれができること、役割分担について話し合うことも大切だと思う。

**基本施策 1****労働の分野における男女共同参画の推進**

労働に関するさまざまな情報を提供するとともに、知識や技能の習得などの能力開発と、就職・再就職・起業への支援をします。また労働環境における男女間の格差解消が図られるよう、事業所への啓発を行います。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第6・13・15条)

**施策の方向① 多様な働き方への支援**

	内容	担当課
37	仕事と子育て、仕事と介護の両立等に関する支援体制の充実	人事課 人権・男女共同参画課 産業政策課 関係各課

**施策の方向② 就職・再就職・起業をめざす女性への支援**

	内容	担当課
38	学習機会の提供・情報提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
39	女性の能力開発とスキルアップへの支援	人権・男女共同参画課 生活福祉課 子育て支援課 産業政策課
40	就職・再就職・起業を支援する仕組みづくり	人権・男女共同参画課 産業政策課

**施策の方向③ 事業所の女性活躍に関する取組への支援**

	内容	担当課
41	事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課
42	女性活躍推進に関する情報発信	人権・男女共同参画課
43	「えるぼし認定」「くるみん認定」制度の周知と普及の仕組みづくり	人権・男女共同参画課 契約検査課
44	一般事業主行動計画 <sup>(8)</sup> の周知・啓発	人権・男女共同参画課
45	事業所における男女共同参画に関する意識調査の実施	人権・男女共同参画課

## えるぼし認定とは

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業を認定する制度。えるぼしの認定段階は3段階あり、5つの評価項目（採用・継続就業・労働時間等の働き方・管理職比率・多様なキャリアコース）のうち、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が異なる。

## プラチナえるぼし認定とは

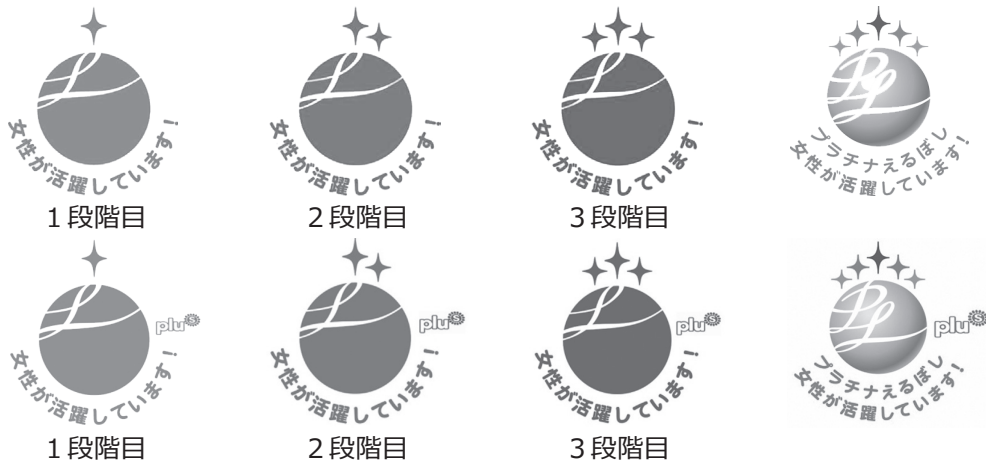
えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

## えるぼしプラス認定・プラチナえるぼしプラス認定とは

えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を加えた新しい認定。

### えるぼし(プラス)・プラチナえるぼし(プラス)マーク

これらのマークを使用することで、女性の健康支援に取り組む優良な企業であることのアピールや、企業イメージ向上などにつながることを期待できる。



## くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業に厚生労働大臣から「子育てサポート企業」として与えられる認定制度。

## プラチナくるみん認定とは

くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合に受けられる特例認定。

## トライくるみん認定とは

令和4年改正のくるみん及びプラチナくるみんの認定基準の引き上げに伴い、新設された認定制度。認定基準は引き上げ前のくるみんと同じ。

## くるみんプラス認定・プラチナくるみんプラス認定・トライくるみんプラス認定とは

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定の基準を満たしたうえで、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業をプラス認定できる。

### トライくるみん(プラス)・くるみん(プラス)・プラチナくるみん(プラス)マーク

これらのマークを商品・広告・求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることや、プラス認定を受けると不妊治療と仕事の両立をサポートする企業であることもPRできる。



## 基本施策 2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）<sup>(7)</sup> の推進

働くことは、経済的安定や自己の成長をもたらします。一方で、家事・育児・介護や地域活動、個人の時間の充実なども大切なことです。仕事と生活がバランスよく調和し、人生の満足度を高めることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することが重要です。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第6・12条）

### 施策の方向① ワーク・ライフ・バランスの理解促進

	内容	担当課
46	市職員・教職員へのワーク・ライフ・バランスに関する理解促進	人事課 人権・男女共同参画課 教育総務部総務課
47	市民・事業所へのワーク・ライフ・バランスに関する学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業政策課 生涯学習課

### 施策の方向② 働き方改革の推進

	内容	担当課
48	市職員・教職員の時間外勤務の削減	人事課 教育総務部総務課 全課
49	市職員・教職員の計画的な有給休暇取得促進	人事課 人権・男女共同参画課 教育総務部総務課 全課
50	事業所における働き方改革の推進	人権・男女共同参画課 産業政策課

### 施策の方向③ 地域活動やボランティア等への参画促進

	内容	担当課
51	地域活動やボランティア等への参加促進のための仕組みづくり	自治振興課 人権・男女共同参画課 関係各課
52	市民団体に関する情報発信	人権・男女共同参画課 関係各課

## 基本目標Ⅲ

# 男女がともに活躍するまちづくり

毎年、世界経済フォーラムがジェンダーギャップ指数<sup>(5)</sup>を発表しています。この指数は、政治、経済、教育、健康の4分野のデータをもとに算出されますが、世界の中で日本は、政治分野で国会議員や閣僚の女性比率が低いことや、経済分野で管理職の女性比率が低く男女の賃金格差があるため、令和7（2025）年は、148か国中、経済分野112位、政治分野125位、総合118位という結果となりました。

性別にかかわらず、地域、職場などあらゆる場面で意思決定の場に参画し、その声を反映させていくことが大切です。そのための人材を育成するとともに、女性が意思決定の場へ参画しやすい環境を整えていきます。

～市民のみなさん、事業所のみなさん、一緒に考えましょう～

物事を決めるときや行事を行うとき、女性、男性のどちらもいると、いろいろな意見が出て、たくさんの“気づき”がありませんか？

誰でも参加しやすいクラブがあるといいと思う。

小さい子どもが安心して遊べる場所が欲しいな。



話し合いに男性、女性、それぞれの視点があると、さまざまな意見が出るね。

## 基本施策1

### 政策や意思決定の場への女性の参画促進

社会のあらゆる分野での政策や意思決定の場における女性の参画を推進します。そのためには女性の人材育成や仕組みづくりが必要です。特に、市職員では女性の管理職が意思決定の場面において、実質的に参画できるように登用を進め、男女のバランスを考えることが大切です。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第12・13・15条）

#### 施策の方向① 審議会等への女性の参画促進

	内容	担当課
53	審議会等の女性委員比率向上への具体的な取組の実施	人権・男女共同参画課 関係各課

	内容	担当課
54	意思決定の場における女性の参画の促進	人権・男女共同参画課 関係各課

### 施策の方向② 管理職への女性の積極的な登用

	内容	担当課
55	市職員の管理職の女性比率向上	人事課 人権・男女共同参画課
56	校（園）長・教頭の女性比率向上	人権・男女共同参画課 教育総務部総務課
57	男女共同参画推進本部の本部員・幹事への研修の実施	人権・男女共同参画課
58	市職員の女性管理職の育成と能力開発	人事課 人権・男女共同参画課
59	男女のバランスを考えた人員配置	人事課
60	管理職への女性の登用に関する事業所への啓発と支援	人権・男女共同参画課 産業政策課

### 施策の方向③ 地域活動への女性の参画促進

	内容	担当課
61	地域における男女共同参画に関する学習機会の提供	人権・男女共同参画課
62	地域活動における意思決定の場への女性の参画促進	人権・男女共同参画課 関係各課
63	地域活動における男女共同参画に関する実態調査の実施	人権・男女共同参画課

### 施策の方向④ 女性リーダーの育成、人材の発掘

	内容	担当課
64	女性リーダーの育成	人権・男女共同参画課 生涯学習課
65	地域で活躍する人材の発掘	人権・男女共同参画課 生涯学習課 関係各課
66	人材バンク <sup>(14)</sup> の整備	人権・男女共同参画課
67	異業種交流による女性リーダーのネットワークづくり	人権・男女共同参画課 関係各課

<sup>14</sup> 人材バンク

岸和田市女性人材バンクのこと。岸和田市が附属機関の委員の女性の人材に関する情報の収集及び提供を行うために設置しているもの。

## 施策の方向⑤ エンパワーメント<sup>(11)</sup>の推進

	内容	担当課
68	女性の能力開発と人材育成のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課

### 基本目標Ⅳ 男女がともに安心して暮らせるまちづくり

DV<sup>(3)</sup>は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、誰にでも起こり得る身近な社会問題です。DVを防止するための取組や被害者への支援体制を整えていきます。

また、性的な被害や家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により円滑に生活を営む上で困難な問題を抱える女性に対し、本人の意思を尊重しながら問題の背景や心身の状況等に応じた包括的な支援を行う体制を整えていきます。

さらに、近年頻発する大規模な自然災害に対し、一人ひとりが防災意識を高めるとともに、女性の視点を取り入れた防災活動を行っていくことが必要です。

～市民のみなさん、一緒に考えましょう～

- ・みなさんの周りにDVやその他の様々な問題で悩んでいる人・困ってる人がいたら、「相談できる専門のところがあるよ。」と話を聴いてあげましょう。
- ・地域の防災講座や避難訓練に参加してみましよう。
- ・災害時に備え、避難所運営など、男女みんなで考えてみましよう。

悩んでいること、困っていること、どんなことでもいいので話してください。秘密は守ります。



友だちからこの番号を聞きました。パートナーのことで相談したいことがあって…



“万が一”の時に備えよう。日ごろから、みんなで防災活動に参加しておこう。

男性も、女性も、安心と安全のために協力しよう。



DV<sup>(3)</sup> 防止対策と被害者支援の仕組みづくり

## 【DV対策基本計画】

DV 被害者に対して総合的かつ迅速な対応が必要であることから、関係機関の役割分担を明確にしつつ、DV 被害者支援ネットワークを形成し、被害者の保護・支援を行います。

被害者の安全に配慮して、安心して相談できる環境づくりと体制強化に取り組みます。

また、市民一人ひとりがDVに関する正しい知識を身につけることで、DV防止や身近なDV被害者の早期発見につながります。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第8・12・17条)

## 施策の方向① DV防止に向けた啓発の推進

	内容	担当課
69	市職員への学習機会の提供	人事課 人権・男女共同参画課
70	中・高校生への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 産業高校学務課 学校教育課 人権教育課
71	市民や事業所への学習機会の提供	人権・男女共同参画課 生涯学習課
72	図書・DVDの充実と有効活用	人権・男女共同参画課 図書館

## 施策の方向② DV被害者への相談支援体制の充実

	内容	担当課
73	DV相談窓口の周知	人権・男女共同参画課
74	多様な相談体制の確立	人権・男女共同参画課
75	被害者の安全確保と継続支援のあり方の検討	人権・男女共同参画課 関係各課
76	DV対応マニュアルの整備	人権・男女共同参画課 関係各課
77	DV被害者の早期発見・被害者支援のための庁内連携及び関係機関との連携	人権・男女共同参画課 消防本部 市民病院 関係各課

	内容	担当課
78	児童虐待・高齢者虐待・障害者虐待担当課との連携の仕組みづくり	人権・男女共同参画課 福祉政策課 障害者支援課 こども家庭課
79	DV <sup>(3)</sup> 被害者の個人情報保護	市民課 人権・男女共同参画課 関係各課
80	相談担当者の資質向上	人権・男女共同参画課
81	女性相談及びDV相談の充実と連携	人権・男女共同参画課
82	弁護士相談及び人権相談の充実	広報広聴課 人権・男女共同参画課
83	DV被害者の早期発見のための地域リーダーの育成	人権・男女共同参画課 関係各課

## 基本施策 2 生涯にわたる健康支援

互いの性を尊重するためには、性に対する正しい認識と理解を深める必要があります。リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>(12)</sup>は、妊娠・出産等について女性が自己決定する権利です。思春期や更年期における健康上の問題など、ライフステージ<sup>(13)</sup>に応じた生涯にわたる性と生殖についての理解を深めます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第3・12条)

### 施策の方向① リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解促進

	内容	担当課
84	若年層への性に関する教育・学習機会の提供	人権・男女共同参画課 学校教育課 人権教育課 生涯学習課
85	ライフステージに応じた性と生殖に関する情報提供	人権・男女共同参画課 こども家庭課 人権教育課 生涯学習課

## 施策の方向② ライフステージ<sup>(13)</sup>に応じた心身の健康管理の推進

	内容	担当課
86	ライフステージに応じた健康支援	健康推進課 こども家庭課 市民病院 生涯学習課
87	健康相談の充実	健康推進課 こども家庭課 市民病院
88	特定妊婦 <sup>(15)</sup> への支援	こども家庭課
89	医療関係者との連携	人権・男女共同参画課 健康推進課 市民病院

### 基本施策3 一人ひとりが自分らしく暮らせるための仕組みづくり

多様な性のあり方への理解を深め、尊重する意識を養うことで、一人ひとりが自分らしく暮らせるまちとなるよう取組を推進します。また、子育て支援や高齢者、障害者への支援を男女共同参画の視点から考えます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第3・8・12条)

## 施策の方向① 多様な性のあり方への理解促進

	内容	担当課
90	多様な性についての理解を深めるための学習機会の提供・情報提供	人権・男女共同参画課

## 施策の方向② 男女共同参画の視点からの子育てへの支援

	内容	担当課
91	子育ての役割分担についての支援	人権・男女共同参画課
92	子どもの個性を伸ばす子育ての意識づくり	人権・男女共同参画課 関係各課
93	育児に関する相談窓口の充実	こども家庭課 子育て施設課

<sup>15</sup> 特定妊婦

出産後の子どもの養育について出産前において支援を行うことが特に必要と認められる妊婦のこと。

	内容	担当課
94	多様なライフスタイルに対応した子育てサービスの提供	関係各課
95	児童虐待の防止のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 こども家庭課
96	地域における子育て関係団体への支援	人権・男女共同参画課 生涯学習課
97	子育て関係団体との協働による事業の実施	関係各課
98	子育て世代の利便性を考慮した庁舎の整備	庁舎建設準備課
99	子育て世代の利便性を考慮した公共施設の整備	関係各課

### 施策の方向③ 男女共同参画の視点からの高齢者や障害者への支援

	内容	担当課
100	介護の役割分担についての支援	人権・男女共同参画課
101	障害のある女性への就労支援	人権・男女共同参画課 障害者支援課 産業政策課
102	高齢者・障害者虐待の防止のための学習機会の提供	人権・男女共同参画課 福祉政策課 障害者支援課

### 施策の方向④ ハラスメントの防止

	内容	担当課
103	スクール・セクシュアル・ハラスメント相談窓口の充実	人権教育課
104	ハラスメント相談窓口の周知	人事課 産業政策課 人権・男女共同参画課
105	市民・事業者・市職員・教職員対象のハラスメント防止への意識啓発	人事課 人権・男女共同参画課 産業政策課 人権教育課

## 施策の方向⑤ 多様化する新たな課題への支援

	内容	担当課
106	多様なニーズに対応するための相談体制づくり	人権・男女共同参画課 関係各課
107	外国籍の女性への支援	人権・男女共同参画課 文化国際課

### 基本施策 4

## 困難な問題を抱える女性への支援

### 【困難女性支援基本計画】

女性の抱える複合化した困難な問題への対応には、包括的な支援が不可欠となります。庁内関係部署や関係機関等と連携し、本人の意思を尊重しながら問題の背景や心身の状況等に応じた支援に取り組みます。

(岸和田市男女共同参画推進条例 第8・12・17条)

## 施策の方向① 複合的で困難な問題を抱える女性への支援体制の充実

	内容	担当課
108	相談窓口の周知	人権・男女共同参画課
109	困難な問題を抱える女性のための相談支援の充実	人権・男女共同参画課
110	包括的な支援を行うための庁内連携及び民間団体を含む関係機関との連携	人権・男女共同参画課 関係各課

### 基本施策 5

## 防災の分野における男女共同参画の推進

一人ひとりが防災意識を高めるとともに、防災活動において女性の視点を取り入れていくことが必要です。

## 施策の方向① 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災

	内容	担当課
111	自主防災組織への女性の参画促進	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部
112	男女共同参画の視点を取り入れた地域防災活動	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部

113	男女共同参画の視点に基づく避難所運営マニュアル・防災マニュアルの作成	人権・男女共同参画課 危機管理課 消防本部
114	男女共同参画の視点からの避難所運営	人権・男女共同参画課 危機管理課



## 計画の推進

# 1 推進体制

男女共同参画の推進は、本市のさまざまな行政課題と深く関わっているということを職員全員が十分に認識し、全庁的な課題としてあらゆる施策に男女共同参画の視点をもって取り組みます。

## (1) 庁内推進体制の強化

本市では、庁内組織として平成 23（2011）年に岸和田市男女共同参画推進本部を設置し、男女共同参画施策の総合的、効果的な推進を図ってきました。

男女共同参画の意義を再認識し、引き続き、岸和田市男女共同参画推進本部を中心に全庁的な取組を進めます。

## (2) 市民、事業者及び教育関係者との協働、連携

本計画の推進にあたっては、社会を構成する市民一人ひとりの意識改革や行動、事業者の積極的な取組、家庭や学校、地域における教育など、あらゆる場面での取組が重要です。本計画を総合的、効果的に推進するため、市民、事業者、教育関係者と協働するとともに、互いの連携を進めます。

## (3) 男女共同参画センターの充実

男女共同参画センターは、岸和田市男女共同参画推進条例で、男女共同参画推進のための拠点施設と位置づけられています。

学習機会の提供、情報収集と発信、相談事業、グループ活動支援の機能を充実させ、拠点施設として充実を図ります。

（岸和田市男女共同参画推進条例 第 16 条）

## 2 進行管理

本計画の実効性を高めるため、基本目標ごとに「成果指標」を設定し、数値目標を掲げます。

各課で毎年作成する実施計画では、「成果指標」の目標値達成に向けた「活動指標」を設定し、計画を推進していきます。年度ごとの数値目標を掲げることで、課題解決への到達度の検証をします。

また、実施計画の策定時には、人権・男女共同参画課が積極的に関わり、より一層連携した取組をめざします。

### ●計画の進行管理

本計画に基づき実施した施策については、毎年度、進捗状況を評価します。

庁内組織である岸和田市男女共同参画推進本部においては、数値目標の達成状況や進行状況について、計画の評価を行うとともに、施策の推進状況について検証し、本計画を総合的に推進していきます。

岸和田市男女共同参画推進審議会においては、本計画の変更や課題の追加も含めた総合的な評価をしていきます。



# 資料

統計データ	44
男女共同参画に関する動き（年表）	61
岸和田市男女共同参画推進条例	65
男女共同参画社会基本法（抜粋）	68
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）	71
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（抜粋）	76
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（抜粋）	79
第4期きしわだ男女共同参画推進プラン改訂の経過	82
岸和田市男女共同参画推進審議会委員	83

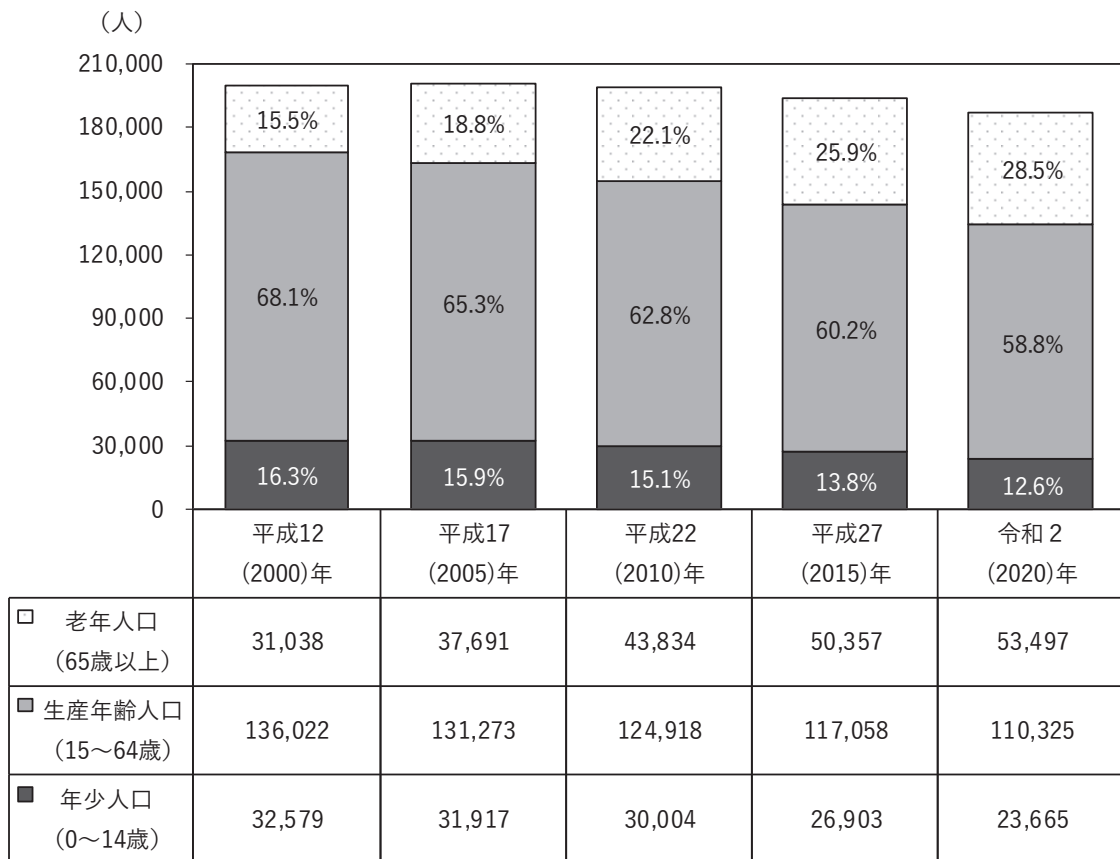
## 統計データ

### 1. 人口

#### ①本市における年齢3区分別人口の推移

年齢3区分別人口の推移をみると、平成12（2000）年から令和2（2020）年にかけて、生産年齢人口（15～64歳）は68.1%から58.8%に減少し、年少人口（0～14歳）も16.3%から12.6%に減少しています。一方、老年人口（65歳以上）は、15.5%から28.5%に増加しており、少子高齢化が進行していることがわかります。

岸和田市 年齢3区分別人口の推移

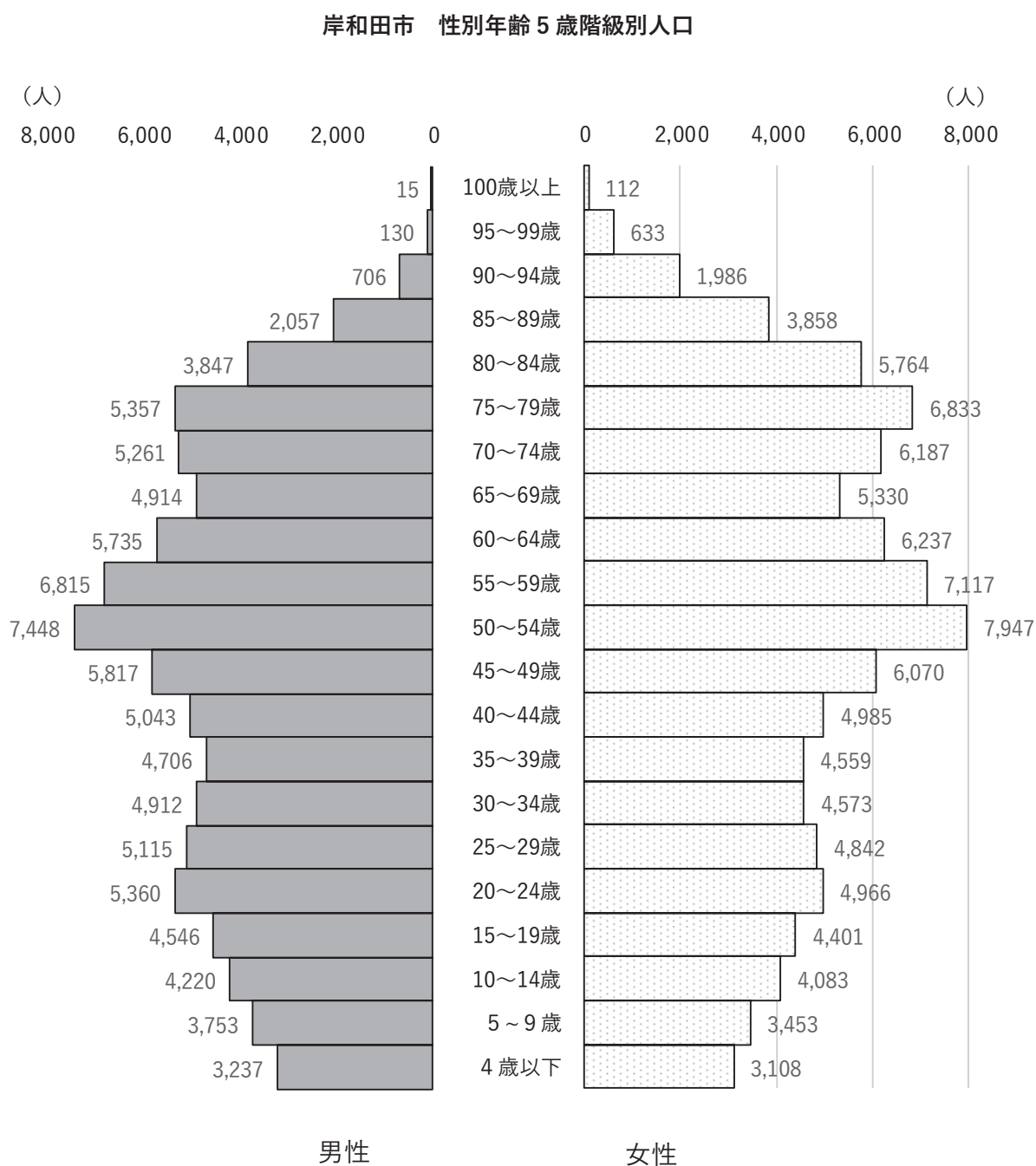


資料：国勢調査

## ②本市における性別年齢5歳階級別人口

性別年齢5歳階級別人口をみると、男女ともに「50～54歳」が最も多く、次いで「55～59歳」となっています。

今後、老年人口（65歳以上）が増加し、生産年齢人口（15～64歳）が減少していくことが、この図からも見て取れます。

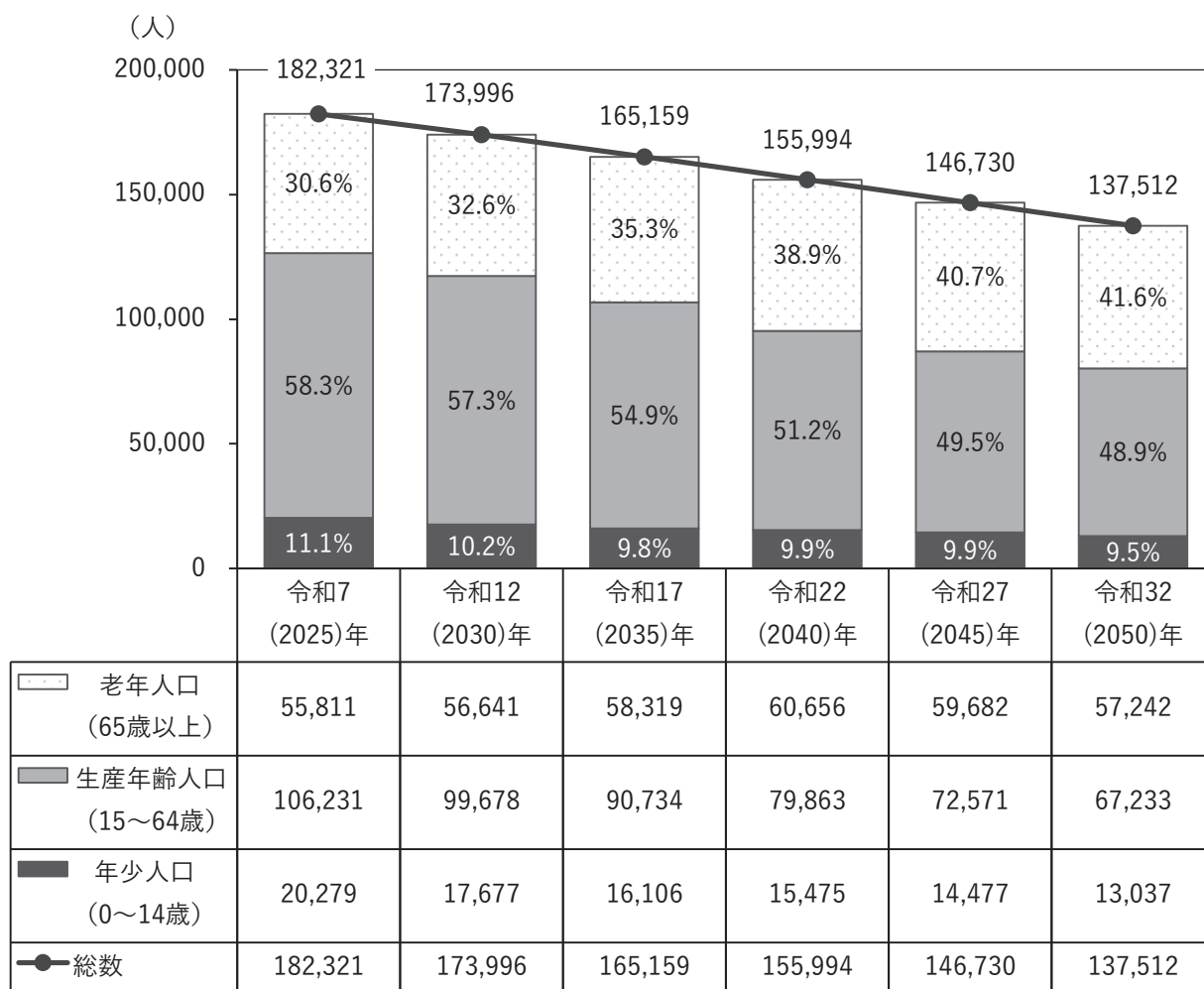


資料：岸和田市（令和7年4月1日現在）

### ③本市の将来推計人口

令和7（2025）年から令和32（2050）年の25年間で人口は25%近く減少する一方、老年人口（65歳以上）の占める割合は41.6%と推計されています。

岸和田市 将来推計人口（年齢3区分別）

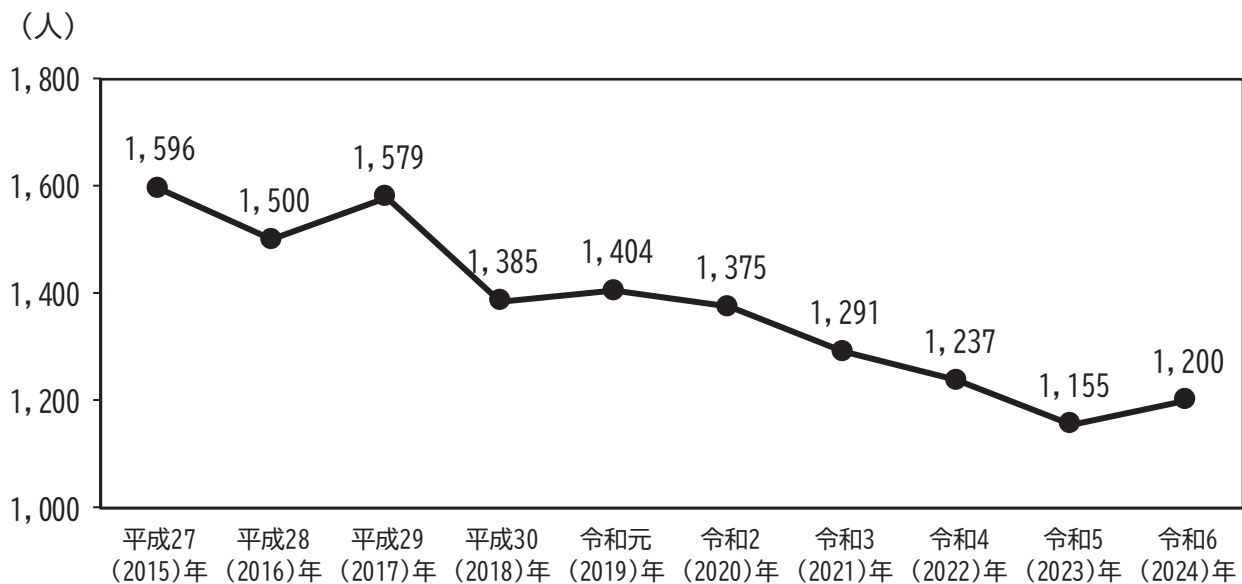


資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

#### ④本市の出生数の推移

本市の出生数の推移をみると、全体的には減少傾向にあります。令和6年は前年と比べ45人増加しています。

岸和田市 出生数の推移



資料：岸和田市

## 2. 価値観やライフスタイルの変化

### ①本市における母子・父子・単独世帯数の推移

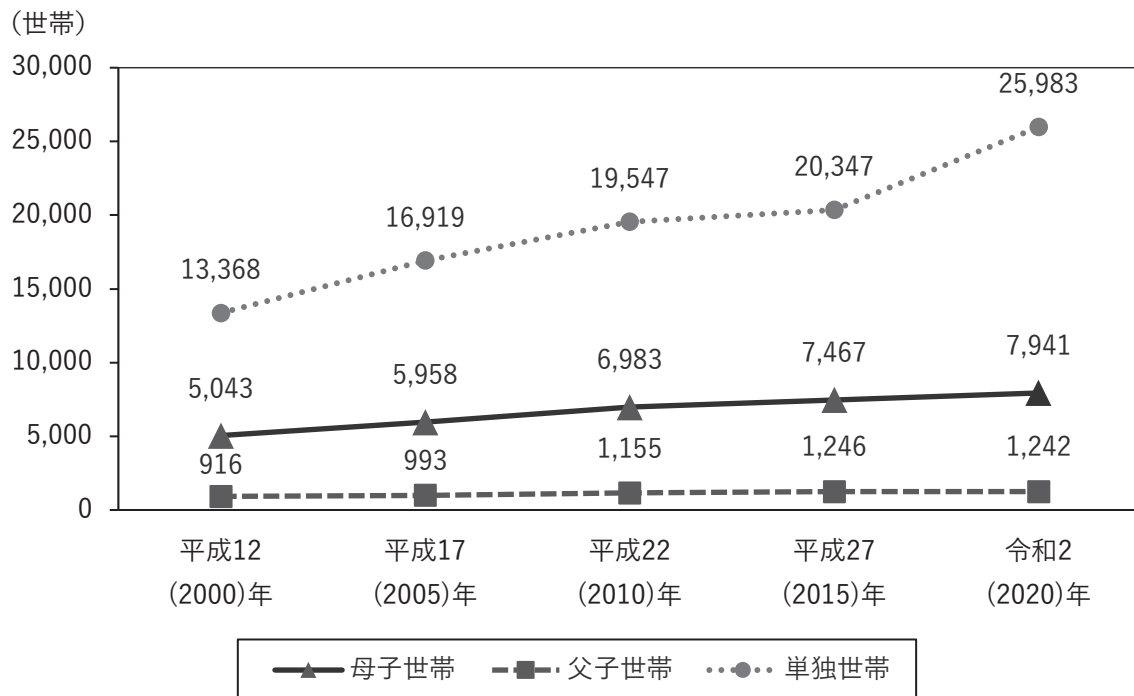
単独世帯は増加傾向となっておりますが、特に平成 27（2015）年から令和 2（2020）年は 20,347 世帯から 25,983 世帯へと大きく増加しています。

母子世帯はゆるやかに増加しており、令和 2（2020）年は 7,941 世帯となっております。

父子世帯はさらにゆるやかな増加傾向が見られ、令和 2（2020）年は 1,242 世帯となっております。

平成 12（2000）年から令和 2（2020）年の 20 年間の各世帯数の推移をみると、単独世帯は約 1.9 倍、母子世帯は約 1.6 倍、父子世帯は約 1.4 倍の増加となっております。

岸和田市 母子・父子・単独世帯数の推移



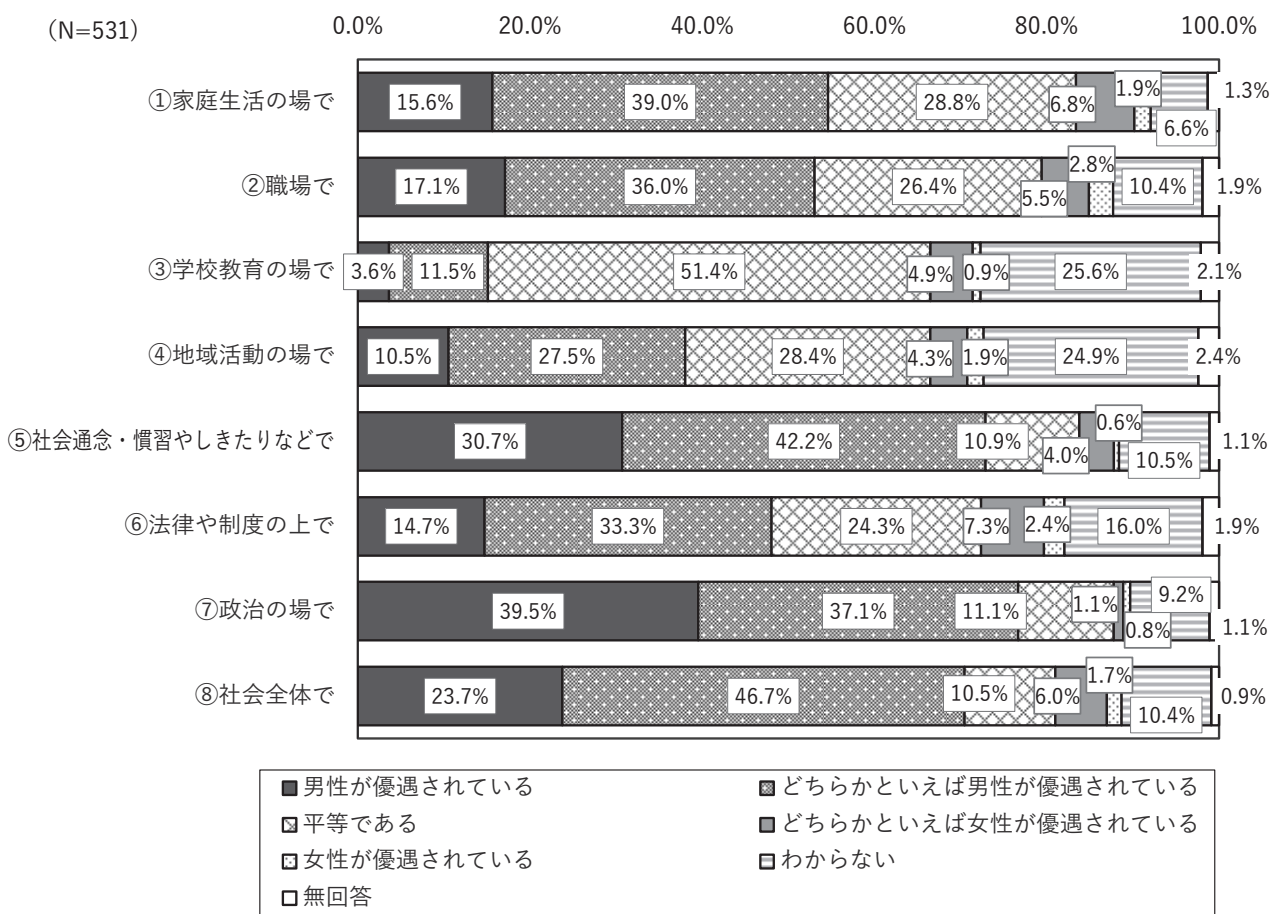
資料：国勢調査

## ②本市男女共同参画に関する市民意識調査における男女の不平等感

「③学校教育の場で」以外では、“男性優遇”（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）と答えた人の割合が高くなっています。

特に「⑤社会通念・慣習やしきたりなどで」「⑦政治の場で」「⑧社会全体で」では、7割を超えています。

岸和田市 男女の不平等感

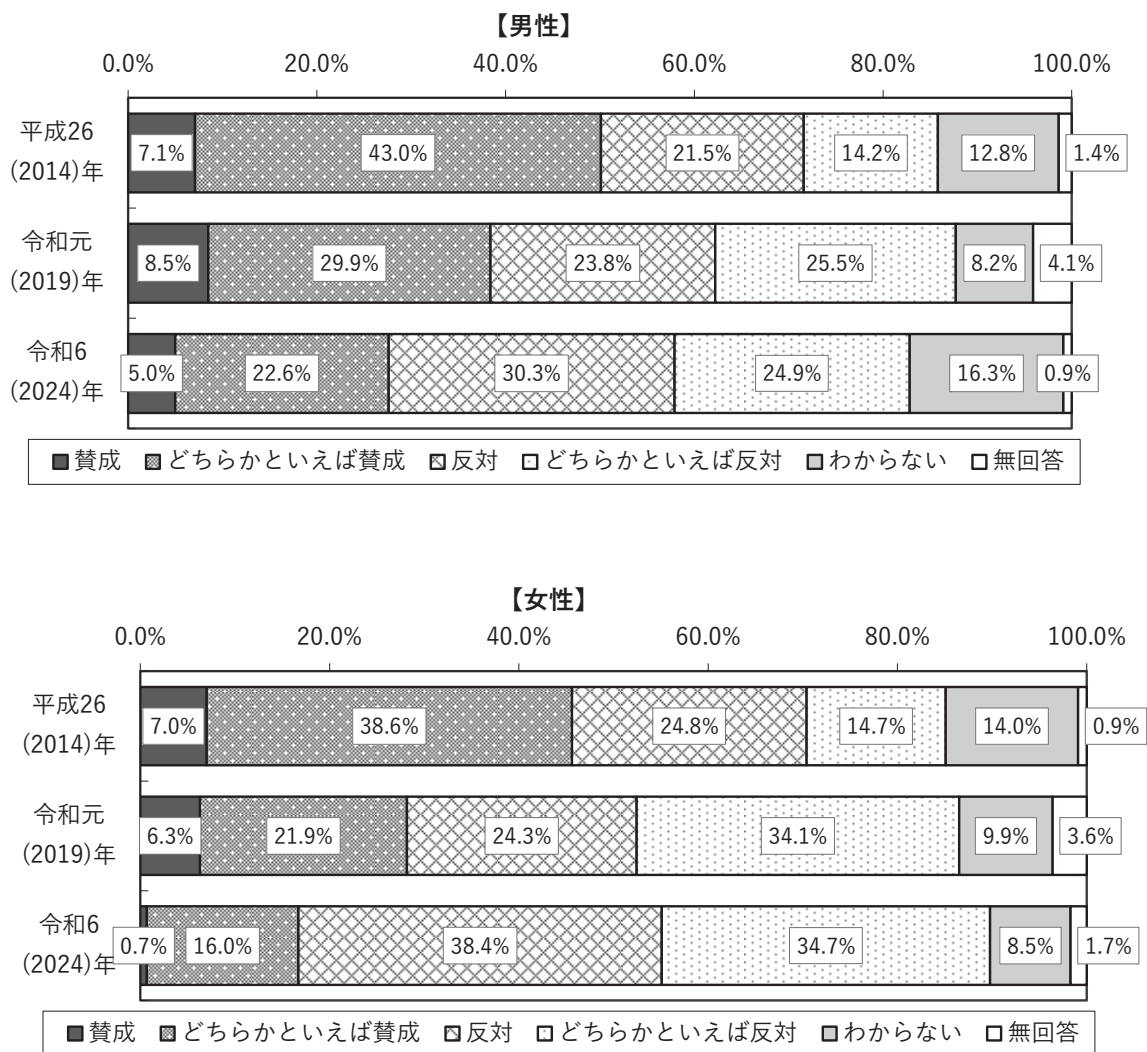


資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6年）

③本市男女共同参画に関する市民意識調査における「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方

「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方に対し、“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合は、男女ともに減少傾向にあります。

岸和田市 「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方（市民）



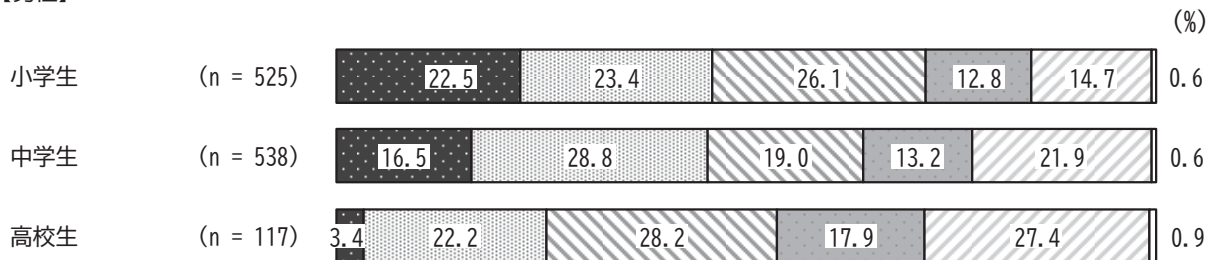
資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」

④本市男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査における「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方

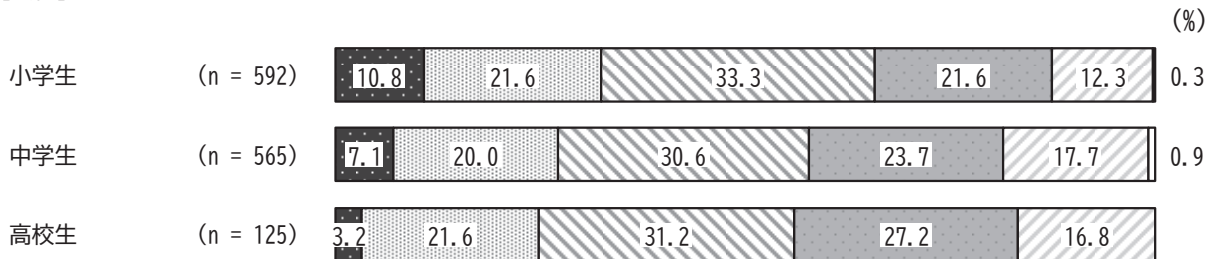
「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方に対し、“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合は、性別に関わらず、年齢が上がるにつれ、低くなる傾向がみられます。

岸和田市 「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきである」という考え方（小・中・高校生）

【男性】



【女性】



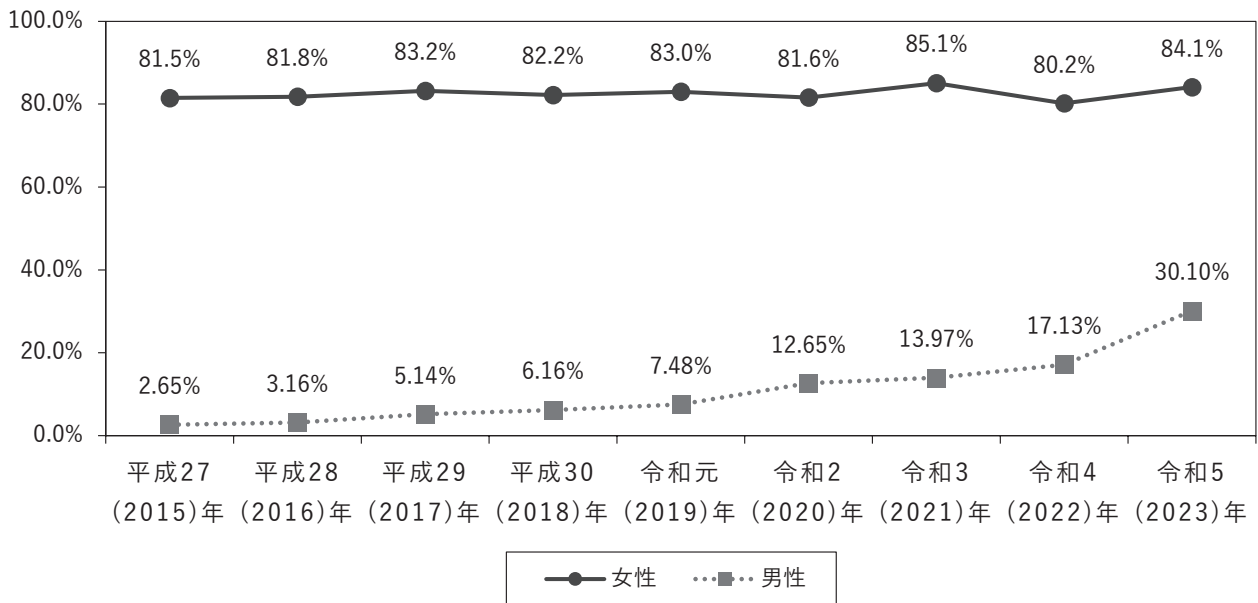
- よく思う (賛成)
- ▨ どちらかといえばよく思う (どちらかといえば賛成)
- ▩ よくと思わない (反対)
- ▧ どちらかといえばよいと思わない (どちらかといえば反対)
- わからない
- 無回答

資料：岸和田市「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」（令和6年）

### ⑤国の調査における育児休業取得率の推移

女性の育児休業取得率は8割台で推移しています。男性も徐々に増加傾向となっており、令和4（2022）年の17.13%から令和5（2023）年は30.10%と大きく増加しています。

国 育児休業取得率の推移

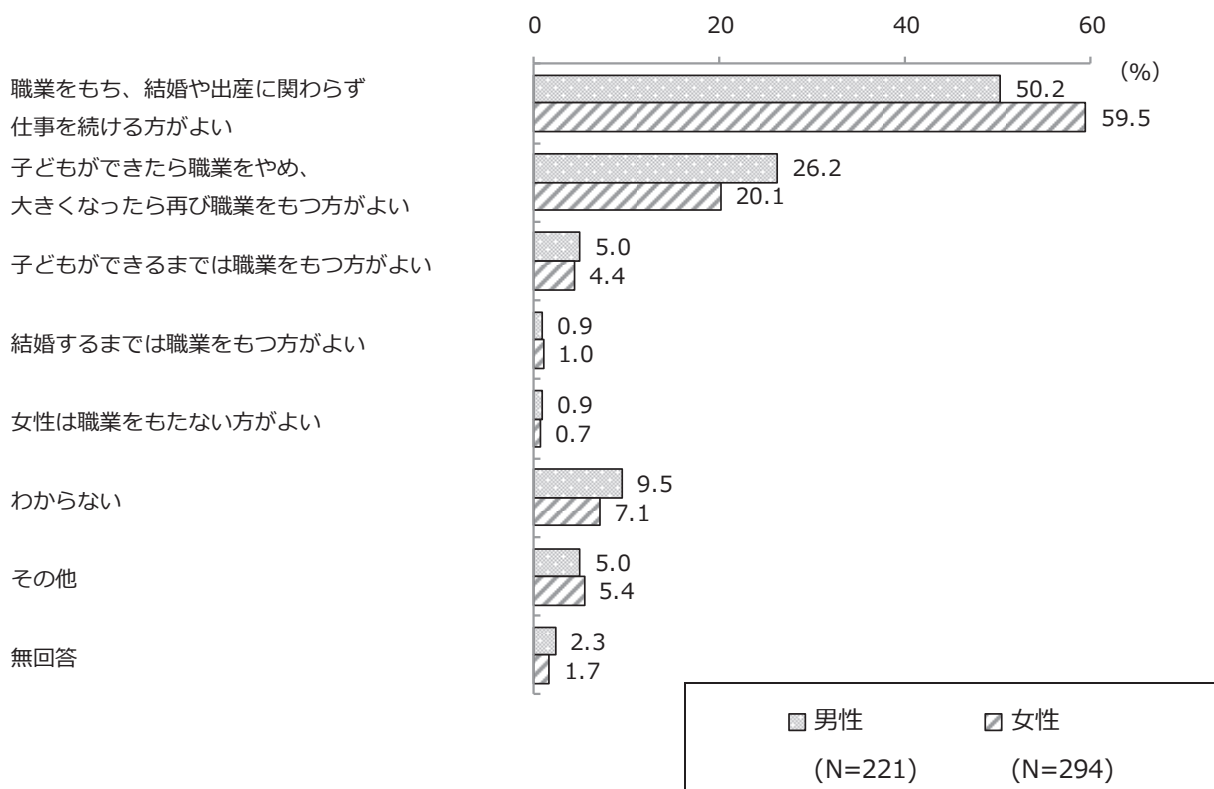


資料：厚生労働省 「雇用均等基本調査」

⑥本市男女共同参画に関する市民意識調査における女性が職業をもつことについて

男女ともに「職業をもち、結婚や出産に関わらず仕事を続ける方がよい」が5割を超えています。

岸和田市 女性が職業をもつことについて



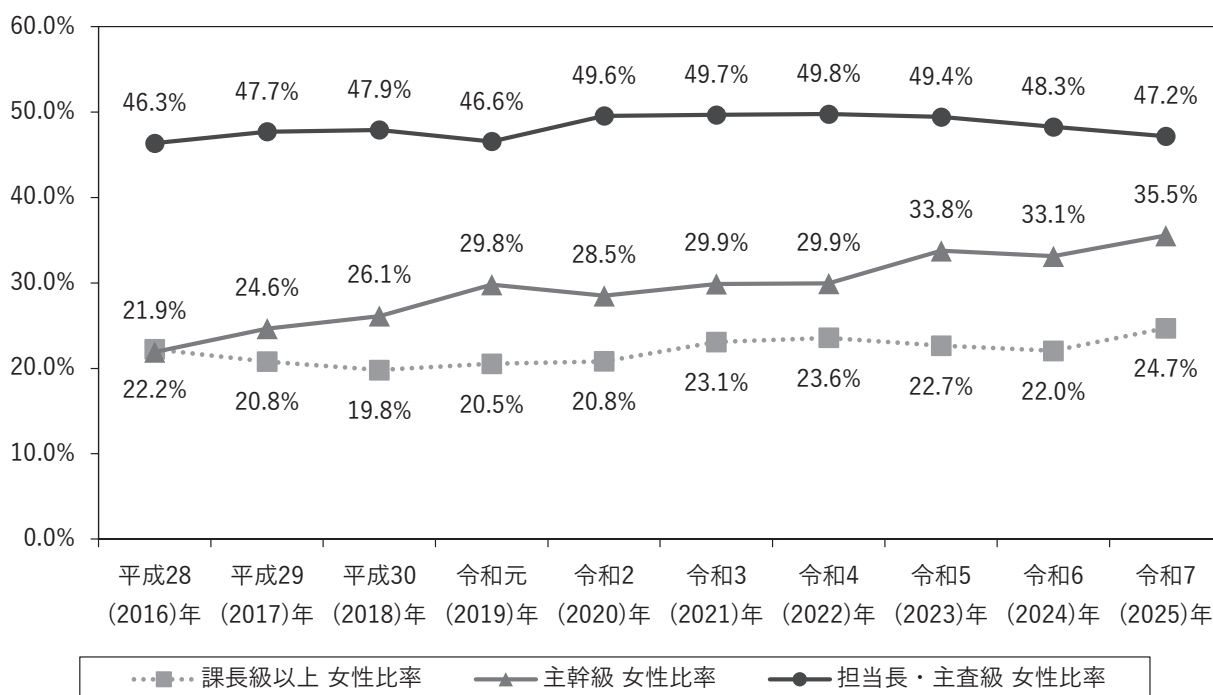
資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6年）

### 3. 政策・方針決定の場への女性の参画

#### ①本市役職者における女性職員の比率の推移

本市役職者における女性職員の比率の過去10年間の推移をみると、課長級以上で2.5ポイント、主幹級で13.6ポイントとそれぞれ上昇傾向にあります。担当長・主査級は0.9ポイント上昇していますが、横ばいの傾向となっています。

岸和田市 役職者における女性職員の比率の推移

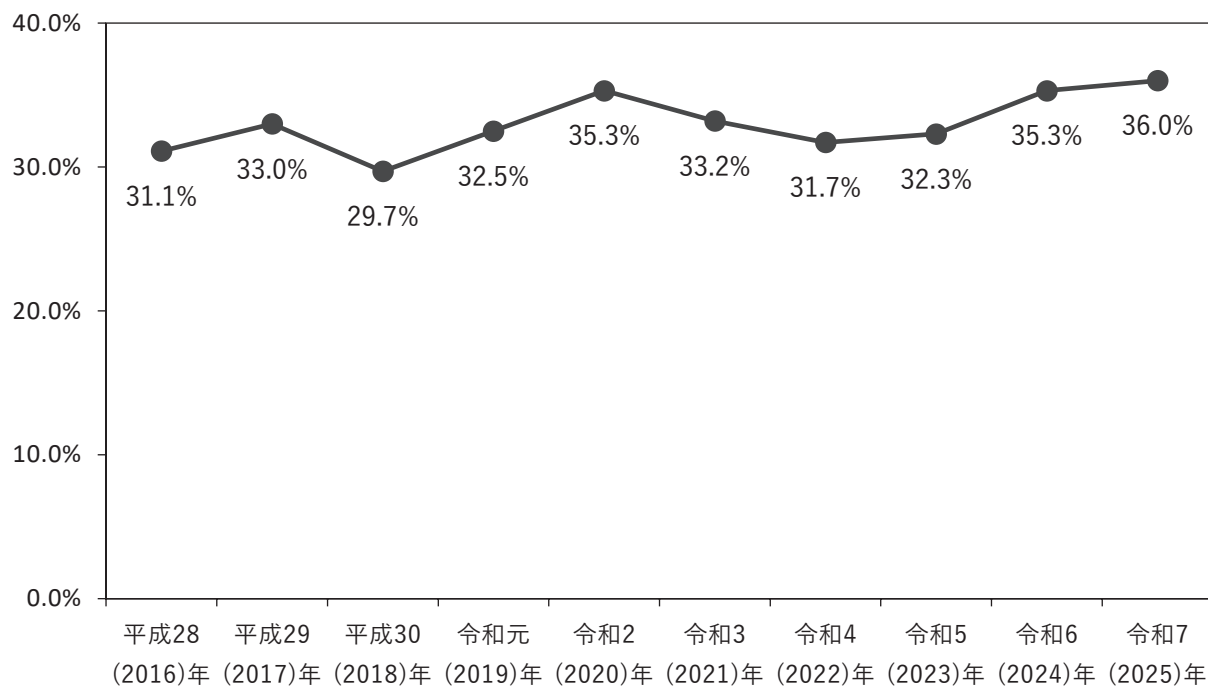


資料：岸和田市（各年度4月1日現在）

## ②本市の審議会等における女性委員参画率の推移

本市の審議会等における女性委員の割合は、過去10年間、3割程度で推移しています。

岸和田市 審議会等における女性委員参画率の推移



資料：岸和田市（各年度4月1日現在）

### ③本市の小中学校教職員における女性比率の推移

女性教職員比率は、小学校では6割台で、中学校では5割弱で推移しています。

岸和田市 小中学校教職員における女性比率の推移 (単位：人)

年度	小学校			中学校		
	総数	内女性数	女性比率 (%)	総数	内女性数	女性比率 (%)
令和3 (2021) 年度	500	314	62.8%	290	138	47.6%
令和4 (2022) 年度	500	312	62.4%	292	140	47.9%
令和5 (2023) 年度	508	314	61.8%	301	149	49.5%
令和6 (2024) 年度	506	314	62.1%	295	142	48.1%
令和7 (2025) 年度	509	317	62.3%	297	145	48.8%

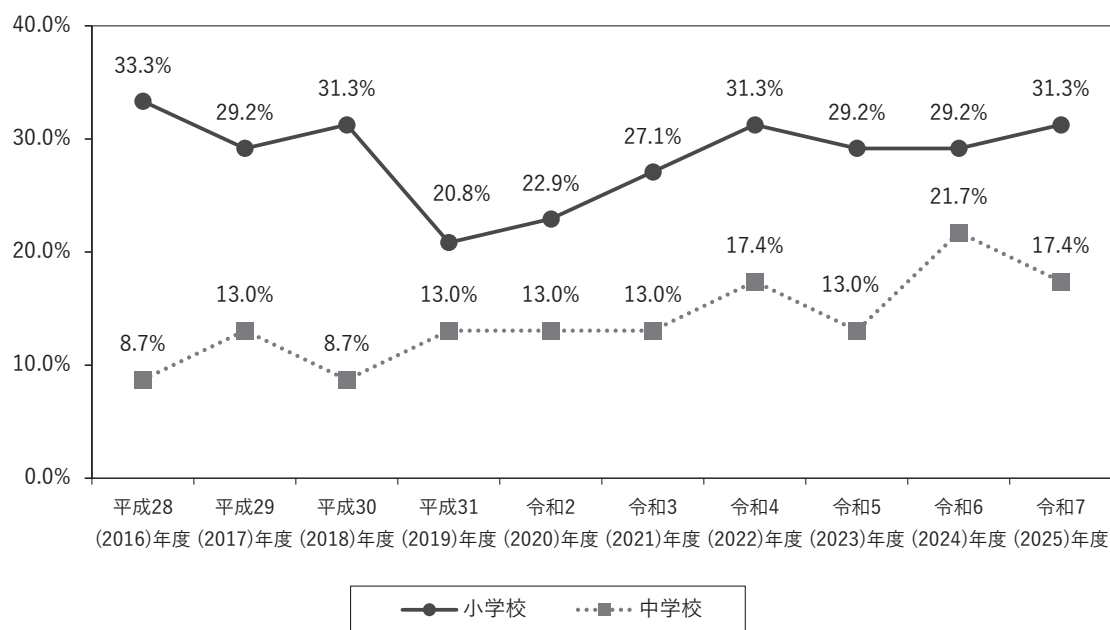
資料：岸和田市教育委員会 (各年度 4月1日現在)

### ④本市の小中学校管理職における女性比率の推移

過去10年間の推移をみると、小学校では平成31(2019)年度に20.8%まで下降した後、上昇傾向となり、令和4(2022)年度以降は30%前後で推移しています。

また、中学校では、小学校よりも低い水準で推移しています。

岸和田市 小中学校管理職における女性比率の推移

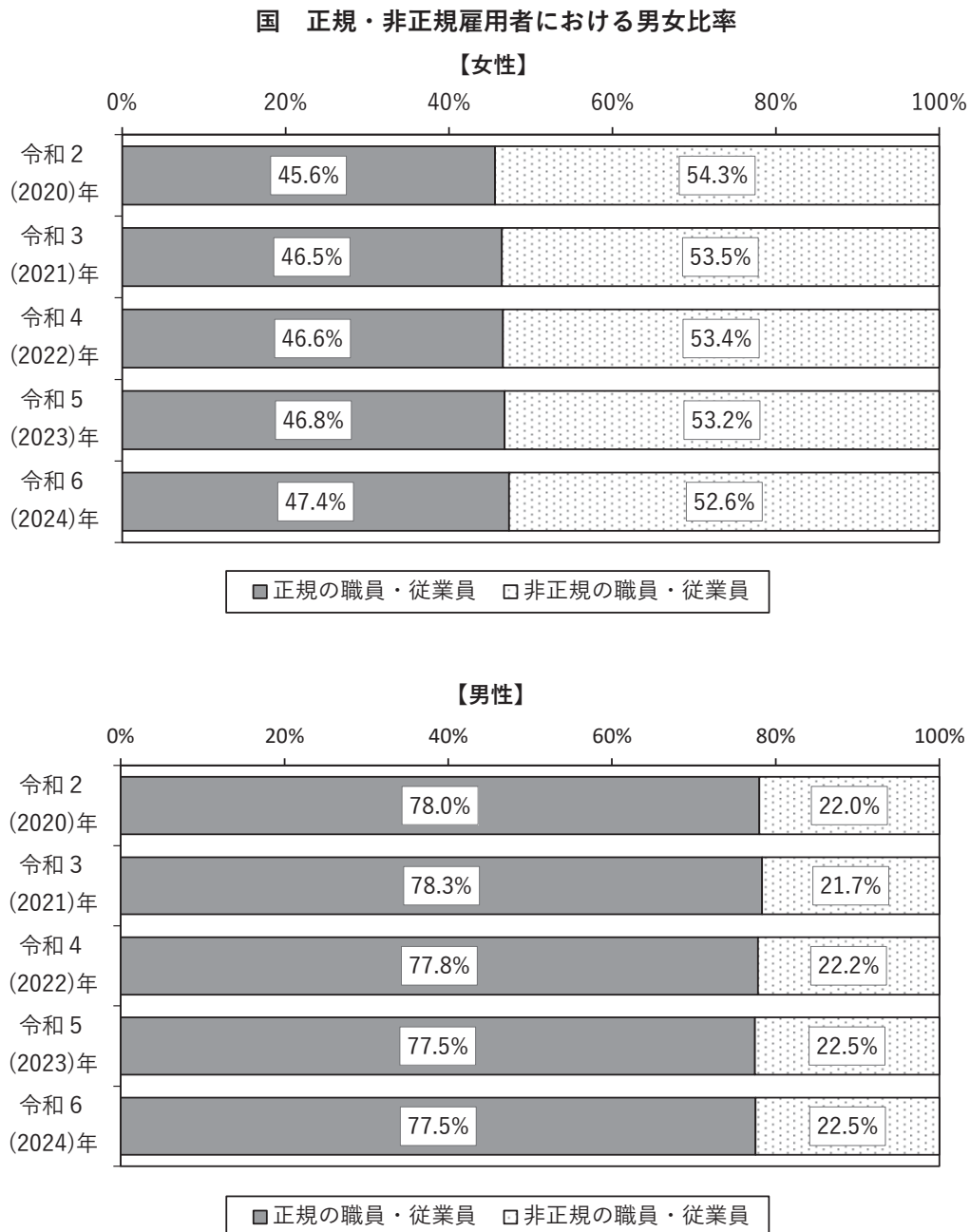


資料：岸和田市教育委員会 (各年度 4月1日現在)

## 4. 経済・雇用情勢の変化

### ①国の正規・非正規の雇用者※（役員を除く・非農林業）の男女の割合の推移

非正規雇用者の割合の推移を男女別で見ると、女性が5割台、男性が2割台と、男女差が顕著になっている状況が続いています。

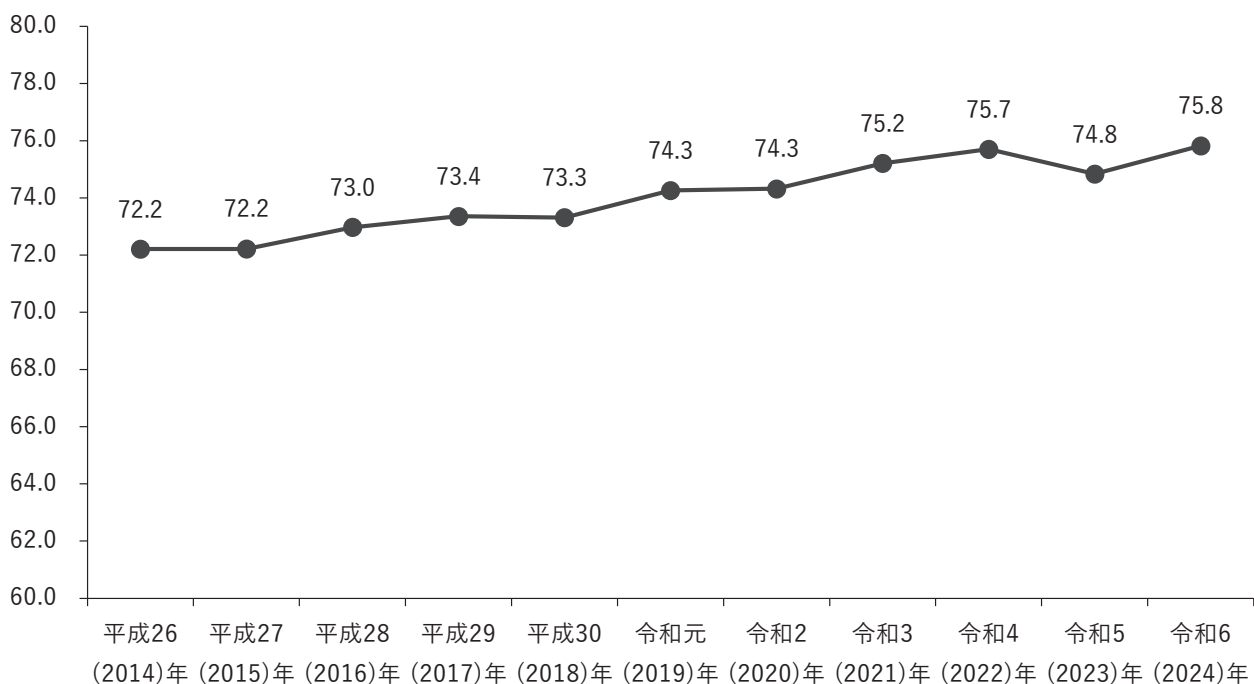


資料：総務省「労働力調査」

## ②国の一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

女性の一般労働者の所定内給与額を男性との比較でみると、平成 26 (2014) 年の 72.2 から令和 6 (2024) 年の 75.8 へ 3.6 ポイント上昇していますが、男性の約 7 割にとどまっています。

国 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移 (男性 = 100)



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう（短時間労働者とは、1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、または 1 週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。）

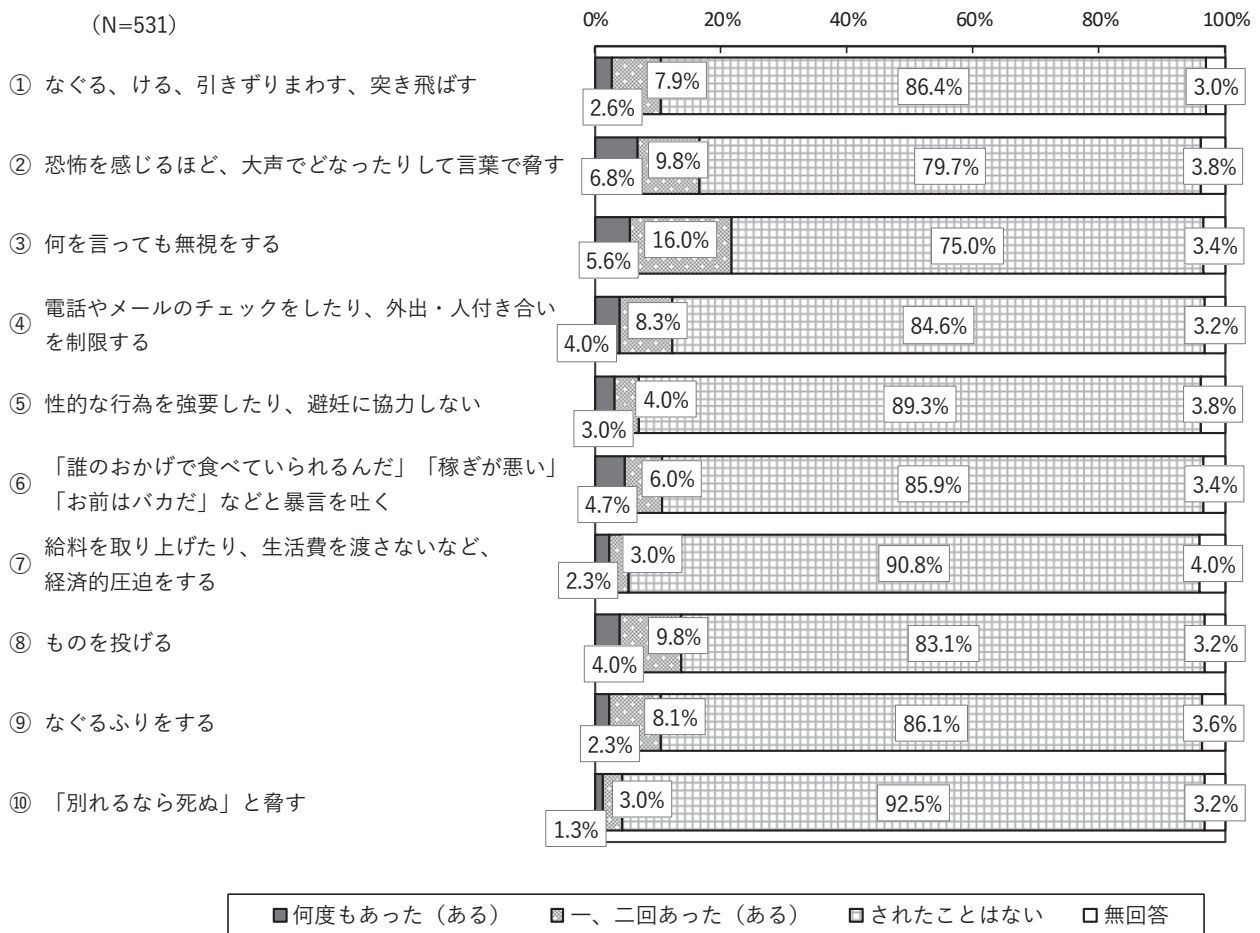
注：所定内給与額とは、決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当・深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当・交替手当）を差し引いた額をいう。

## 5. 女性に対する暴力の顕在化

### ①本市男女共同参画に関する市民意識調査における配偶者等からのDV<sup>(3)</sup>被害経験

配偶者等からの被害経験をみると、「何度もあった（ある）」「一、二回あった（ある）」の合計の割合が「③何を言っても無視をする」で最も高く 21.6%となっています。次いで、「②恐怖を感じるほど、大声でどなったりして言葉で脅す」が 16.6%、「⑧ものを投げる」が 13.8%となっています。

岸和田市 配偶者等からのDV被害経験



資料：岸和田市「男女共同参画に関する市民意識調査」（令和6年）

## ②全国・大阪府・本市におけるDV<sup>(3)</sup>相談件数等

本市におけるDV相談件数は、令和5（2023）年度の95件から令和6（2024）年度の166件と、約1.7倍に増加しています。

### 全国・大阪府・本市におけるDV相談件数等

		令和元 (2019) 年度	令和2 (2020) 年度	令和3 (2021) 年度	令和4 (2022) 年度	令和5 (2023) 年度	令和6 (2024) 年度	
相談件数	岸和田市	218	270	178	106	95	166	
	大阪府	市町村における相談件数	16,838	18,186	17,053	16,697	17,946	18,189
		配偶者暴力相談支援センター	6,838	7,834	6,978	7,023	8,409	7,783
		府警察本部	10,070	10,236	9,674	10,383	10,777	11,421
		計	33,964	36,526	33,883	34,209	37,227	37,393
	全国	配偶者暴力相談支援センター	119,276	129,491	122,478	122,211	126,743	127,796
		警察	82,207	82,643	83,042	84,496	88,619	94,937
一時保護	大阪府	337	262	195	183	192	269	
	全国	734	770	598	505	555	598	
保護命令	全国	1,591	1,465	1,335	1,111	1,165	1,168	

資料：岸和田市、大阪府、内閣府、警察庁より作成

## 男女共同参画に関する動き（年表）

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
1985 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の10年」第3回世界女性会議開催（ナイロビ）</li> <li>・「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」制定</li> <li>・「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	
1986 (昭和61年)		◎「21世紀をめざす大阪府女性プラン」（第2期行動計画）策定	・教育委員会指導部社会教育課に女性問題担当1名を配置
1987 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市長公室自治振興課に女性政策係を設置（2名）</li> <li>・「きしわだ女性問題をかたる100人のつどい」開催</li> <li>・「女性問題アンケート調査」実施</li> </ul>
1988 (昭和63年)			・岸和田女性会議結成
1989 (平成元年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・岸和田市立女性センター開館</li> <li>・女性センターに「女性のための電話相談室」開設</li> </ul>
1991 (平成3年)		◎「女と男のジャンプ・プラン（大阪府第3期行動計画）策定 ・「育児休業等に関する法律」制定	
1992 (平成4年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「きしわだ女性プラン」策定</li> <li>・きしわだ女性プラン推進本部設置</li> </ul>
1993 (平成5年)	・国連世界人権会議開催（ウィーン）		・自治推進部女性政策室設置（3名）
1994 (平成6年)	・国際人口・開発会議開催（カイロ）	◎大阪府女性総合センター（ドーンセンター）開館	
1995 (平成7年)	・第4回世界女性会議開催（北京）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」制定</li> <li>・ILO156号条約（家族的責任条約）批准</li> </ul>	・「女性と仕事を考える調査」実施
1996 (平成8年)		・「男女共同参画 2000年プラン」策定	

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
1997 (平成9年)		◎「新女と男のジャンプ・プラン」策定	・市民生活部自治振興課女性政策スタッフ(2名)へ
1998 (平成10年)			・岸和田市女性問題市民懇話会発足
1999 (平成11年)		・「改正男女雇用機会均等法」制定 ・「男女共同参画社会基本法」制定	・きしわだの女性史編纂「きしわだの女たち」発刊
2000 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)	・介護保険制度施行 ・「児童虐待防止法」制定 ・「ストーカー防止法」制定 ・「男女共同参画基本計画」策定	
2001 (平成13年)		・「DV防止法」施行 ・「改正育児・介護休業法」制定 ◎「おおさか男女共同参画プラン」策定	・「第2期きしわだ女性プラン～男女平等参画社会をめざして～」策定
2002 (平成14年)		◎「大阪府男女共同参画推進条例」制定	・「審議会等への女性の参画促進に関する指針」策定
2003 (平成15年)		・「母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法」制定 ・「次世代育成支援対策推進法」制定 ・「少子化社会対策基本法」制定 ・「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」制定	
2004 (平成16年)		・「DV防止法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正	・女性センターで「女性のための面接相談」開始
2005 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「育児・介護休業法」一部改正 ◎「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	・「男女平等に関するアンケート調査」実施
2006 (平成18年)		・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 ◎「改訂おおさか男女共同参画プラン」策定 ・「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」改正	・「女性と仕事を考えるアンケート調査」実施(岸和田女性会議と共同で実施)
2007 (平成19年)		・「DV防止法」一部改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・女性政策スタッフから男女共同参画担当に名称変更

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
2008 (平成20年)		・「労働基準法」改正	
2009 (平成21年)		・「育児・介護休業法」改正	
2010 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定	・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施 ・「岸和田市男女共同参画推進条例」制定
2011 (平成23年)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」発足	◎「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定	・「岸和田市男女共同参画推進計画-第3期きしわだ女性プラン-」策定 ・機構改革により、男女共同参画担当が人権推進課に配置 ・「岸和田市男女共同参画推進審議会」発足 ・DV相談室・DV相談専用電話設置 ・DV相談員1名配置 ・「女性のための法律相談」開始 ・「デートDV予防啓発冊子」作成
2012 (平成24年)	・「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催(ビエンチャン)	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定 ・「子ども・子育て支援法」制定 ◎「大阪府配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する基本計画」策定	・「DV予防啓発パンフレット」作成
2013 (平成25年)		・「DV防止法」一部改正	
2014 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議採択		・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2015 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)開催(ニューヨーク)	・「女性活躍推進法」制定 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 ◎「OSAKA女性活躍推進会議」設置	・「岸和田市男女共同参画に関する職員意識調査」実施
2016 (平成28年)		・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の一部改正 ◎「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定	・市長がイクボス宣言、フェアメン宣言 ・「仕事と家庭生活を考える調査」実施
2017 (平成29年)		◎「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定	・市民生活部人権推進課から市民環境部人権・男女共同参画課に名称変更

	世界の動き	国・大阪府(◎)の動き	岸和田市の動き
2018 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行</li> <li>・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定</li> </ul>	・「事業所における男女共同参画に関する意識調査」実施
2019 (令和元年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」一部改正</li> <li>◎「性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性センターが男女共同参画センターに名称変更し、移転。</li> <li>・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施</li> </ul>
2020 (令和2年)	・第64回国連女性の地位委員会（北京+25）開催（ニューヨーク）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画（第5次）」策定</li> <li>◎「パートナーシップ宣誓証明制度」開始</li> </ul>	
2021 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>◎「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」策定</li> <li>・「育児・介護休業法」及び「雇用保険法」一部改正</li> </ul>	・「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン」策定
2022 (令和4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」改正</li> </ul>	
2023 (令和5年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」一部改正</li> <li>・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行</li> </ul>	・「事業所における男女共同参画に関する意識調査」実施
2024 (令和6年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「困難女性支援法」施行</li> <li>◎「大阪府困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施</li> <li>・「男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査」実施</li> </ul>
2025 (令和7年)	・第69回国連女性の地位委員会（北京+30）開催（ニューヨーク）	・「男女共同参画社会基本法」改正	・市民環境部人権・男女共同参画課から市民健康部人権・男女共同参画課に名称変更
2026 (令和8年)		◎「おおさか男女共同参画プラン（2026-2030）」策定	・「第4期きしわだ男女共同参画推進プラン（改訂版）」策定

# 岸和田市男女共同参画推進条例

平成22年12月20日条例第34号

すべての人は、個人として尊重され、性別によって差別されない平等な存在である。

わが国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれている。そして、男女平等の実現に向けた様々な取組が国際社会における取組と連動しつつ進められ、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行された。

岸和田市においては、平成4年から「きしわだ女性プラン」を策定し、時代の変遷に沿った様々な男女平等施策に取り組んできた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行は依然として根強く残っており、また近年は女性に対する暴力が社会問題として認識されるようになった。男女平等な社会の実現にはなお一層の努力が必要と言える。

このような状況を改善するため、培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、固定化された男女の役割にとらわれず自らの意思によって、個性と能力を十分に発揮し、男女が社会のあらゆる分野に対等に参画し、喜びも責任も分かち合う男女共同参画の推進が重要である。

ここに岸和田市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置づけ、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組むことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、岸和田市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定め、もって男女共同参画の推進を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)における活動に参画し、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に住み、働き、若しくは学ぶ人又は市内に事業所を置く次に規定する事業者をいう。
- (3) 事業者 市内で事業活動を行う者をいう。

(4) 教育関係者 市内において学校教育、家庭教育、職場教育、社会教育その他の教育活動に携わる者をいう。

(5) 積極的格差改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。

(6) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動により相手に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の生活環境を害することをいう。

(7) ドメスティック・バイオレンス 夫婦(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある男女を含む。)その他密接な関係にある男女の間で行われる暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう見直されること。
- (3) 市における施策又は事業所若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、ともに家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できること。
- (5) 男女が、対等な関係の下に互いの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して自らが決定する権利が尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と協調して行うこと。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として

位置づけ、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的格差改善措置を含む。以下「推進施策」という。)を総合的に策定し、及び実施する。

2 市は、男女共同参画の推進に関し、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、推進施策の実施に当たっては、市民、事業者及び教育関係者(以下「市民等」という。)と協働するものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、社会のあらゆる分野において積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画について理解を深め、その事業を行うに当たり、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

2 事業者は、仕事と家庭その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、基本理念にのっとり、教育を行うに当たり、男女共同参画の推進に配慮するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、直接的であるか又は間接的であるかを問わず、次に掲げる人権侵害を行ってはならない。

- (1) 性別を理由とする差別的な取扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント
- (3) ドメスティック・バイオレンス

2 すべての人は、性同一性障害を有すること又は先天的に身体上の性別が不明瞭であることにより人権侵害を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第9条 すべての人は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力的行為を助長し、若しくは連想させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(推進計画の策定等)

第10条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画推進計画(以下「推進計画」という。)を策定する。

2 市長は、推進計画の策定に当たっては、別に条例で

設置する岸和田市男女共同参画推進審議会の意見を聴くとともに、市民等から意見を聴取するものとする。

3 市長は、推進計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、推進計画の変更について準用する。

5 市長は、毎年度、推進計画の進捗(ちよく)状況について公表しなければならない。

6 推進計画は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項の規定による市町村男女共同参画計画とする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(広報活動等)

第12条 市は、男女共同参画の推進について市民等の理解を深めるため、広報活動等を行う。

(積極的格差改善措置)

第13条 市は、社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、市民等と協力して積極的格差改善措置を講じるものとする。

(推進体制の整備等)

第14条 市は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な推進体制を整備する。

2 市は、推進施策を実施するため、必要な財政上の措置その他の措置を講じるものとする。

(調査研究)

第15条 市は、推進施策の策定及び実施に関し必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を公表し、推進施策に反映させる。

(拠点施設)

第16条 市は、推進施策の実施及び市民等による男女共同参画に関する取組を支援するための拠点施設を設置し、その充実を図る。

2 前項の拠点施設の設置及び管理については、別に条例で定める。

(苦情等及び相談)

第17条 市民等は、推進施策その他の市が実施する施策のうち、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて苦情又は意見(以下「苦情等」という。)があるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

2 市民等は、性別による差別的な取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因により人権が侵害されたときは、市長に対し、相談の申出をすることができる。

3 前2項の規定による苦情等の申出又は相談の申出があったときは、市長は、速やかに対応し、これを適切に処理するものとする。この場合において、市長は、当該申出を処理するため必要があると認めるときは、岸和田市男女共同参画推進審議会から意見を聴取し、

又は関係機関に対し協力を要請するものとする。

第18条 削除

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

# 男女共同参画社会基本法（抜粋）

平成 11 年法律第 78 号

（前文）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

## 第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のい

ずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第 4 条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第 8 条 国は、第 3 条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第 9 条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施



参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第3章以下省略

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

平成 27 年法律第 64 号

## 第 1 章 総則

### （目的）

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

### （基本原則）

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意

思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

### （国及び地方公共団体の責務）

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 5 条第 1 項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

### （事業主の責務）

第 4 条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第 2 章 基本方針等

### （基本方針）

第 5 条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

（2）事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

（3）女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

（4）前 3 号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
  - 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。(都道府県推進計画等)
- 第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
  - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する

女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - (1) 計画期間
  - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の三第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑

に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

(3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、

厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - (2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第8条第1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章以下省略

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（抜粋）

平成 13 年法律第 31 号

止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

（前文）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

## 第 1 章 総則

（定義）

第 1 条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第 28 条の 2 において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第 2 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防

## 第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第 2 条の 2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第 5 項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第 1 項及び第 3 項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第 1 項の都道府県基本計画及び同条第 3 項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

（2）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

（3）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

（4）前 3 号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

第 2 条の 3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

（2）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

（3）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

- (4) 前3号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

### (配偶者暴力相談支援センター)

- 第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者（被害者とその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

- 4 前項第3号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(女性相談支援員による相談等)

第4条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第5条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第5条の2 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第5項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
- 5 協議会は、第3項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第5条の3 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第5条の4 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該

被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章以下省略

# 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（抜粋）

令和4年法律第52号

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

### （定義）

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

### （基本理念）

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- (3) 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

### （国及び地方公共団体の責務）

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

### （関連施策の活用）

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要

に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

### （緊密な連携）

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第2条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成16年法律第74号）第13条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

## 第2章 基本方針及び都道府県基本計画等

### （基本方針）

第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第8条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

(2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

(3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 厚生労働大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

### 第3章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

(1) 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

(2) 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

(3) 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

(4) 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

(5) 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該

母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

第11条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項(第4号から第6号までを除く。))並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

第12条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第13条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第14条 民生委員法(昭和23年法律第198号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和24年法律第139号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和25年法律第204号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第15条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(1) 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

(2) 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

(3) 前2号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第4章以下省略

## 第4期きしわだ男女共同参画推進プラン改訂の経過

日 付	内 容
令和6（2024）年 11月1日～30日	男女共同参画に関する市民意識調査 男女共同参画に関する小・中・高校生意識調査
令和7（2025）年 5月29日	第1回岸和田市男女共同参画推進審議会
7月	庁内各課ヒアリング
7月	団体ヒアリング
8月～9月	団体アンケート
9月18日	第2回岸和田市男女共同参画推進審議会
10月23日	第3回岸和田市男女共同参画推進審議会
令和8（2026）年 1月26日	岸和田市男女共同参画推進本部会議
2月 5日	第4回岸和田市男女共同参画推進審議会
3月15日	第5回岸和田市男女共同参画推進審議会

岸和田市男女共同参画推進審議会委員

	名 前	職 名 等
会長	白出 尚美	弁護士
副会長	松田 聡子	桃山学院大学名誉教授
	頓花 伸二	人権擁護委員
	森 千栄子	岸和田市立小学校校長会
	貝塚 眞知子	岸和田女性会議
	柿花 淑彦	岸和田市町会連合会
	吉成 秀敏	岸和田市人権啓発企業連絡会
	住吉 一浩	一般社団法人岸和田市医師会
	山崎 千佳子	公募市民
	櫻井 こころ	公募市民

## **第4期きしわだ男女共同参画推進プラン (改訂版)**

発行年月 令和8年3月

発行 岸和田市市民健康部人権・男女共同参画課

〒596-0042 岸和田市加守町4丁目6番18号

TEL : 072-429-9858 / FAX : 072-441-2536